LES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL AU CANADA

Préparé par Margie I. Mayfield
pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada

91-02015/

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Les opinions émises par l'auteure ne reflètent pas nécessairement les vues ou les politiques du Ministère

Also available in English under the title:

WORK-RELATED CHILD CARE IN CANADA

Pour obtenir d'autres exemplaires du présent ouvrage,
veuillez communiquer avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Nº de cat. de Travail Canada: L016-1708/90F

Nº de cat. L38-42/90F

ISBN 0-662-95880-2

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre		Page
1	Aperçu	1
2	Nouvelle version d'une vieille idée	5
	Profil: Garderie de l'hôpital Riverdale (Hôpital Riverdale)	6
3	Les enfants dans le milieu de travail : Garderies en milieu de travail	11
	Profils: La Gare de Rires (Canadien National)	13
	Kid Gloves (Western Glove Works Ltd.)	18
	La Garderie sur une Patte (Celanese Canada)	23
	Garderie Newpark (Magna International Inc.)	27
4	La garderie à proximité du lieu de travail	33
	Profils: La Garderie 7-Eleven (Southland Canada Inc.)	35
	La Garderie Pomme de Reinette (Banque Nationale du Canada)	39
	La Garderie *Fashion District Day Care* (Collège George Brown)	43
5	Consortiums : Plusieurs têtes valent parfois mieux qu'une	49
	Profil: La Garderie *Global Playhouse* (Global Playhouse Childcare Centre Inc.)	51
6	Aider les parents à s'aider : Services de counseling et d'information sur les garderies	57
	Profils: Le Service d'aide aux familles (La Great-West, compagnie d'assurance-vie)	59
	La Childcare Advisory Line Limited (C.A.L.L.), (Families that Work)	63

Chapitre		Page
7	Les garderies dans le secteur des soins de santé : Des compagnons de longue date	67
	Profils: La Kolumbia Inn Daycare Society (K.I.D.S.), (The Fraser-Burrard Hospital Society)	69
	La Garderie Northwood (Northwoodcare Incorporated)	75
8	Le promoteur immobilier et les garderies au centre-ville	79
	Profil: La Garderie de la Place Ville-Marie (Trizec Equities Ltd.)	81
9	Services de garde pour les enfants des employé(e)s de l'État et des sociétés de la Couronne	87
	Profils: La Garderie Tchou-Tchou (Office national du film du Canada)	88
	La Coopérative de garde de l'édifice Confederation (Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador)	93
	La Garderie Hydrokids (Hydro Ontario)	97
10	Garderie en milieu de travail pour des situations particulières : Pour répondre aux besoins spéciaux des familles	105
	Profils: La Edmonton Hospital Workers Child Care Society	106
	Le Downs Children's Centre (Horsemen's Benevolent and Protective Association)	114
	La Garderie Nanisivik (Nanisivik Mines Ltd.)	120
11	Les syndicats et les garderies	127
	Profils: Le YMCA et la section locale 2189 du Syndicat canadien de la Fonction publique	129
	Les Travailleurs canadiens de l'automobile (Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole au Canada)	130
12	Situation actuelle des garderies en milieu de travail	133
13	Questions que soulèvent les garderies en milieu de travail	139
14	Services de garde de qualité	157
15	L'avenir des garderies en milieu de travail	163
	Références	165
	Annexe: Bibliographie annotée pour de plus amples renseignements sur les garderies en milieu de travail	175
	Bibliographie et références	179

1

APERÇU

Pour bien faire ressortir l'importance plus grande qu'accordent maintenant les entreprises à la relation entre le milieu de travail et les garderies, un administrateur canadien mentionnait qu'il n'était plus nécessaire de consulter un dictionnaire pour bien comprendre ce qu'est une garderie. La prestation de services de garde aux enfants dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer est devenue au Canada une question de premier plan sous les angles social, économique et politique. Elle intéresse les employeurs, les organisations syndicales, les parents, les administrations et les médias. En 1989, en l'espace de seulement quelques semaines, on pouvait lire dans des revues aussi différentes que le *Report on Business Magazine*, *Saturday Night* et *The Corporate Ethics Monitor*[1] plusieurs articles sur le besoin d'offrir des services de garde aux parents occupant un emploi. Au cours des dernières années, un groupe d'étude fédéral[2] et une commission fédérale spéciale[3] ont signalé la nécessité d'offrir de plus vastes services de garde au Canada. Ces intervenants ont esquissé les rôles que devaient jouer les entreprises, les syndicats et les gouvernements pour bien répondre à ce besoin.

La présente étude fournit des renseignements sur les programmes et les services de garde actuellement offerts en milieu de travail au Canada. Ces renseignements se révéleront utiles pour les employeurs, les travailleurs et travailleuses, les syndicats, les organisations professionnelles, les parents et les éducateurs et éducatrices de jeunes enfants qui désirent approfondir davantage le sujet.

Le chapitre 1 donne un aperçu de la question des garderies en milieu de travail et des services de garde qui leur servent de complément. Le corps de la présente étude, à savoir les chapitres 2 à 11, décrit les différents types de services de garde que l'on trouve actuellement au pays. Les chapitres 12 à 15 traitent des principales questions qui touchent les garderies en milieu de travail de même que les orientations qu'elles sont susceptibles d'adopter. Enfin, suit en annexe une bibliographie annotée des ouvrages traitant des garderies en milieu de travail.

Le document contient également des études d'une vingtaine de garderies en milieu de travail et de services de garde connexes. Ces études ont été établies au moyen d'observations sur place et d'entrevues réalisées avec des administrateurs et administratrices de sociétés, des directeurs et directrices de garderie, des représentantes et représentants syndicaux, des parents, des experts-conseils, des responsables de l'émission de permis d'exploitation de garderies, ainsi que des éducateurs et éducatrices de jeunes enfants. Les garderies présentées ont été choisies

parmi celles qui sont exploitées en milieu de travail. Cet échantillonnage a été choisi avec l'aide du personnel chargé d'émettre les permis d'exploitation de garderie et des experts-conseils locaux. Les critères retenus pour orienter le choix de l'échantillonnage étaient les suivants :

- garderies jugées de bonne qualité selon les renseignements fournis par les experts locaux et provinciaux;
- représentation géographique à l'échelle du pays;
- diversité des entreprises et des organismes parrainant la garderie (comme, par exemple, établissements de soins de santé, services financiers, syndicats, organismes gouvernementaux, constructeurs immobiliers, communications, fabricants, détaillants et sociétés de ressources naturelles). Les garderies implantées en milieu d'enseignement postsecondaire et dans des bases militaires ont été exclues;
- programmes représentant divers degrés de participation de la part de l'employeur, depuis l'aide à la mise sur pied de la garderie jusqu'au financement d'exploitation;
- programmes représentant divers modèles de garderie en milieu de travail (par exemple, garderie sur les lieux du travail ou à proximité de ces lieux, services d'information et de counseling, consortiums, etc.);
- garderies établies depuis plusieurs années ou mises sur pied récemment.

À quoi correspondent les garderies en milieu de travail ?

Les garderies en milieu de travail (qui sont essentiellement des garderies qui bénéficient de l'appui financier ou d'une autre forme d'aide de l'employeur) sont celles qui comptent sur la participation et l'appui de l'employeur, d'un groupe de travailleurs et de travailleuses ou d'autres organisations pour leur mise sur pied ou pour la prestation d'un service aux enfants des membres du personnel de l'entreprise. Les enfants de la collectivité peuvent également profiter des services de la garderie, mais le groupe cible privilégié est celui des enfants des membres du personnel de l'entreprise.

La participation de l'employeur, du groupe de travailleurs et travailleuses ou de l'organisme peut aller du versement des frais de démarrage au paiement de la totalité des frais d'exploitation, en passant par le financement partiel continu. Le niveau de participation prend habituellement la forme du financement des frais de lancement et de démarrage. Quant aux programmes ou aux services de garderie dispensés, ils peuvent prendre plusieurs formes : garderie sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, services d'information et de counseling, subventions en espèces versées au réseau de garderie en milieu familial. (Le service de garderie en milieu familial est dispensé au foyer par une personne non apparentée à l'enfant. Certaines de ces garderies sont placées sous la surveillance d'un organisme administratif et forment ainsi un réseau.) L'impulsion nécessaire à la mise en œuvre de programmes et de services de garderie en milieu de travail s'est manifestée à différents paliers au sein des organisations. Elle est venue dans certains cas de parents travailleurs et travailleuses, de syndicats en cours de négociation, de la haute direction ou, à l'occasion, de l'extérieur de l'organisation.

La société canadienne : ce qu'elle est aujourd'hui

Un des grands changements qui a profondément marqué la société canadienne au cours des vingt dernières années a été l'augmentation du nombre de femmes dans la population active et plus particulièrement de femmes qui ont de jeunes enfants. Ce phénomène a d'ailleurs été qualifié de réalité démographique d'une très grande importance.[4]

La famille canadienne type des années quatre-vingts n'est plus celle dans laquelle la majorité d'entre nous avons grandi. Cette famille "traditionnelle" où le père travaillait à l'extérieur et où la mère restait au foyer avec les trois enfants et le chien de la famille n'est plus la norme dans notre pays. En effet, selon les données de Statistique Canada :

- la majorité des femmes canadiennes font partie de la population active;
- la majorité des mères au sein des familles biparentales occupent un emploi à l'extérieur du foyer;
- la majorité des femmes qui ont des enfants d'âge scolaire travaillent à l'extérieur du foyer;
- la majorité des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire ont un emploi à l'extérieur du foyer;
- la majorité des femmes qui ont des enfants de moins de trois ans travaillent à l'extérieur du foyer.[5]

De plus, le pourcentage de familles monoparentales a augmenté, tandis que la taille des familles a diminué.[6] Cela signifie qu'il existe maintenant un moins grand choix en ce qui concerne la garde des jeunes enfants à l'intérieur de la famille.

Le milieu de travail en évolution

Il s'est produit au Canada de grands changements dans la société, dans la famille et au travail. En conséquence, les employeurs et les travailleurs et travailleuses se trouvent aujourd'hui confrontés à la question de l'intégration des responsabilités du travail et de la famille. Le milieu de travail doit donc s'adapter aux réalités sociales d'aujourd'hui. On compte maintenant davantage de femmes dans la population active et cette tendance devrait se poursuivre au siècle prochain.[7] La majorité des travailleuses ont des responsabilités familiales qui peuvent avoir des répercussions sur leur travail. En outre, on admet de plus en plus qu'un grand nombre de responsabilités parentales incombent tout autant au père qu'à la mère. On constate et accepte aussi de plus en plus facilement que les pères prennent des journées de congé pour s'occuper de leur enfant malade, pour assister aux activités organisées par l'école ou pour s'occuper d'un nouveau-né.[8]

Un grand nombre des employeurs interviewés aux fins de la présente étude ont fait valoir la nécessité de compter sur des travailleurs et travailleuses spécialisés et l'importance de l'investissement que fait la société pour former ses employé(e)s. Un administrateur nous a d'ailleurs déclaré : "Notre objectif est de recruter des employé(e)s, de les garder à notre emploi et de faire en sorte qu'ils soient bien traités, car ils

deviennent alors beaucoup plus productifs". Il existe évidemment un grand nombre de facteurs qui contribuent à améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs productifs, capables d'intégrer les responsabilités professionnelles et familiales de manière à satisfaire tant l'employeur que l'employé(e). Le présent document passe en revue certaines garderies en milieu de travail au Canada et le rôle qu'elles jouent au niveau de la satisfaction des besoins de services de garde des familles de travailleurs et travailleuses.

2

NOUVELLE VERSION D'UNE VIEILLE IDÉE

Contexte historique

Les garderies en milieu de travail existent depuis les premiers jours de la Révolution industrielle où les impératifs de recrutement de la main-d'œuvre ont donné lieu à l'embauche de femmes et d'enfants dans les usines. Quelques-uns des propriétaires ou administrateurs d'usine plus avant-gardistes ont établi des écoles ou offert des services de garde aux plus jeunes enfants, profitant parfois de l'occasion pour leur inculquer des techniques utiles et des "attitudes morales" visant à en faire de bons travailleurs et travailleuses, ceci à un âge relativement jeune d'après nos normes actuelles.

Au Canada, des services de garde ont commencé à être dispensés au milieu du dix-neuvième siècle par des œuvres de charité, des groupes religieux et philanthropiques, pour assurer des soins aux jeunes enfants des mères au travail. Par la suite, durant la Seconde Guerre mondiale, le besoin d'une main-d'œuvre féminine a amené le gouvernement fédéral à adopter une loi prévoyant le partage des coûts entre le gouvernement fédéral et les provinces pour l'établissement de garderies à l'intention des mères travaillant dans les industries de guerre. Peu de provinces se sont prévalues de ce programme et le financement cessa après la guerre. La reprise de l'activité dans le domaine des garderies ne s'est pas faite avant le début des années soixante.

Évolution récente des garderies en milieu de travail

La première garderie moderne en milieu de travail au Canada a été mise sur pied en 1964 à l'hôpital Riverdale de Toronto. Cet hôpital de soins prolongés a lancé sa garderie de jour sur les lieux du travail pour faciliter le recrutement au moment où sévissait une pénurie de personnel infirmier. La deuxième garderie du genre a été établie aux hôpitaux de l'Université de l'Alberta, à Edmonton, en 1967. Beaucoup d'autres garderies ont ensuite été mises sur pied au début des années soixante-dix. La majorité d'entre elles étaient rattachées à des hôpitaux ou à d'autres organismes de soins de santé. (Pour de plus amples renseignements au sujet du rôle qu'ont joué les hôpitaux dans le domaine des garderies en milieu de travail et pour avoir une description de tels programmes, voir le chapitre 7.)

Au Canada, la majorité des garderies actuelles en milieu de travail ont été établies au cours des dix dernières années. En 1976, on comptait dix garderies en milieu de travail[1]. En 1980, on en comptait 46, 60 en 1982, 79 en 1984 et 85 en 1987.[2] À l'heure actuelle, on compte une centaine de garderies en milieu de travail à travers le Canada. La majorité de ces garderies sont établies au Québec et en Ontario. La plupart des organismes qui mettent en place des garderies en milieu de travail demeurent les hôpitaux et les organismes de soins de santé.[3] Il s'agit essentiellement de garderies de groupe situées sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci qui, toutefois, ne représentent qu'environ 3 à 4 p. 100 des places de garderie agréées au Canada.[4]

Profil

Le présent chapitre et les neuf chapitres qui suivent présentent le profil d'une ou de plusieurs garderies en milieu de travail, chacune illustrant bien un type de parrainage ou de clientèle. Ces profils de garderie offrent aux lecteurs et lectrices des exemples précis de garderies qui connaissent un bon succès et permettent également d'identifier les endroits où trouver des renseignements supplémentaires.

Le premier de ces profils est celui de la garderie de l'hôpital Riverdale. Il est tout particulièrement approprié de commencer par cette garderie puisqu'il s'agit de la première garderie en milieu de travail au Canada depuis la période d'après-guerre.

GARDERIE DE L'HÔPITAL RIVERDALE
HÔPITAL RIVERDALE
TORONTO (ONTARIO)

La garderie de l'hôpital Riverdale, la plus ancienne garderie canadienne en milieu de travail, célèbre cette année son vingt-sixième anniversaire. Sa clientèle compte maintenant l'enfant d'une personne qui a elle-même fréquenté cette garderie en bas âge. Il s'agit donc de la première garderie en milieu de travail à s'adresser à une deuxième génération d'enfants au Canada. La garderie est aménagée à l'hôpital Riverdale, centre de réadaptation et d'hospitalisation de longue durée de 780 places, comptant l'équivalent de 1 000 employé(e)s à temps plein dont plus de 80 p. 100 sont des femmes. Cette garderie est une des rares au Canada qui fait partie intégrante de la structure administrative de l'organisme qu'elle dessert. (Dans la plupart des cas, la garderie en milieu de travail est une société sans but lucratif administrée indépendamment de l'entreprise ou de l'organisation qui la parraine.)

Historique

En juin 1963, la capacité d'accueil de l'hôpital Riverdale passe de 104 à 788 lits pour répondre à un besoin de plus en plus grand d'hospitalisation à long terme de malades dans la région du grand Toronto. Il faut donc recruter du personnel à une période où sévit une pénurie de personnel infirmier. Le

conseil d'administration et la direction de l'hôpital décident d'innover pour attirer de nouveaux membres du personnel. On estime alors que les infirmières ayant des enfants en bas âge hésiteront moins à réintégrer le marché du travail en milieu hospitalier si elles peuvent profiter sur les lieux d'un service de garderie à prix abordable.

Un des bâtiments de l'hôpital dispose de l'espace nécessaire pour une garderie sans qu'on doive effectuer des travaux importants pour se conformer aux règlements de la province. La garderie voit donc le jour en septembre 1964. Selon le directeur général de l'hôpital de l'époque, la garderie a contribué au succès du recrutement et permis d'exploiter l'hôpital à pleine capacité à compter de mars 1967.

Installations

La garderie de l'hôpital Riverdale est aménagée au rez-de-chaussée et au premier étage d'un petit bâtiment relié à l'hôpital par un tunnel. Initialement destinés aux patients, les locaux ont été adaptés en fonction de leur nouvelle vocation (par ex. installations sanitaires pour enfants et couleur des murs). Par la suite, on a consacré un étage supplémentaire à la garderie qui compte maintenant huit salles de jeux et six salles de repos, totalisant plus de 3 500 pieds carrés, ainsi qu'un terrain de jeu comportant portiques d'escalade, balançoires et autres. L'hôpital se situe dans un décor enchanteur à proximité de parcs municipaux et de la ferme Riverdale.

Clientèle

La garderie est autorisée à accueillir 41 enfants âgés de trois mois à cinq ans. À l'heure actuelle, 23 enfants (10 bébés, 5 bambins et 8 autres enfants d'âge préscolaire) y sont inscrits. La ventilation des âges traduit la plus grande demande de soins pour bébés. (Il y a actuellement une liste d'attente pour les places pour bébés.) La plupart des enfants fréquentent la garderie jusqu'à l'âge de cinq ans. Dès qu'une place se libère, on l'annonce à l'hôpital pendant un mois et si le personnel ne s'en prévaut pas, on l'offre ensuite à tout autre Torontois ou Torontoise. Actuellement, les parents de trois des enfants inscrits à la garderie ne travaillent pas à l'hôpital. La plupart des membres du personnel qui utilisent les services de la garderie sont des mères de famille qui travaillent dans l'un ou l'autre des divers départements de l'hôpital, dont les soins infirmiers, l'alimentation et les services de soutien. Dans la mesure du possible, la garderie répond aux besoins des employé(e)s à temps partiel et de ceux et celles dont le quart de travail varie. Les parents visitent souvent leurs enfants pendant le jour et participent parfois aux sorties éducatives.

Programme

La garderie est ouverte du lundi au vendredi, de 7 h à 17 h. Cet horaire répond aux besoins, car les responsables ont reçu peu de demandes de services supplémentaires. Les enfants dont les parents travaillent tôt arrivent à 7 h,

prennent le petit déjeuner puis jouent dans l'une des salles de jeu jusqu'à l'arrivée de leurs autres compagnes et compagnons. Les enfants sont ensuite regroupés par âge et chaque groupe se rend dans sa salle de jeu où se tient la période d'activités libres jusqu'au goûter. Après le goûter, les enfants vont au terrain de jeu, font une promenade au parc, vont à la bibliothèque, etc. Chant, musique ou narration précèdent le dîner suivi de la sieste. Dans l'après-midi, les enfants jouent dehors, prennent une collation et retournent dans leur salle de jeu respective jusqu'à l'arrivée des parents.

Le personnel de la garderie a conçu en collaboration avec le personnel de ludothérapie de l'hôpital un programme dans le cadre duquel les aîné(e)s rendent visite aux enfants à raison d'une heure par semaine. Des activités diverses telles que jeu, chant et bricolage sont alors de mise. En 1988, les aîné(e)s et les enfants ont présenté un numéro musical au spectacle de variétés organisé à l'hôpital. Les enfants ont également participé à d'autres activités prévues à l'hôpital (carnaval, journée western, semaine de la sécurité, journée de 1950). Puisque, contrairement à un hôpital général, le centre se consacre aux hospitalisations de longue durée, les enfants y ont plus librement accès, même dans les sections réservées aux malades. Ils y viennent fêter l'halloween, chanter des airs de Noël, parler avec les menuisiers et voir la coiffeuse ou un des parents. Ces visites les familiarisent avec le milieu hospitalier et avec le travail de leur père ou de leur mère. Le personnel et les patients apprécient les visites des enfants et leur rendent parfois la pareille à la garderie. Pour les exercices d'incendie, le personnel affecté au premier et au deuxième étage, soit juste au-dessus de la garderie, vient en aide aux éducateurs et éducatrices pour l'évacuation des enfants. Certains employé(e)s sont déçu(e)s lorsque la présence des enfants passe inaperçue.

Personnel

La garderie de l'hôpital Riverdale compte six employé(e)s à temps plein dont cinq éducateurs et éducatrices; la directrice divise son temps entre l'enseignement et l'administration. Quatre des employé(e)s détiennent un diplôme d'études en éducation préscolaire et les deux autres poursuivent leur formation. La majeure partie des employé(e)s de l'hôpital, y compris ceux et celles de la garderie, sont membres du Syndicat de la Fonction publique du Canada. Le personnel de la garderie bénéficie ainsi des mêmes avantages sociaux que les autres employé(e)s de l'hôpital.

Structure administrative

La garderie de l'hôpital Riverdale s'intègre à la structure administrative de l'hôpital comme service sans but lucratif. La superviseure relève directement de l'administratrice adjointe affectée aux services administratifs. C'est le conseil d'administration de l'hôpital qui fixe les frais de garderie exigés.

Coûts et financement

Les frais de démarrage ont été très bas, car les locaux de l'hôpital n'ont requis que des travaux minimes. En 1964, l'administration a déboursé 6 000 $ pour l'achat de mobilier (lits d'enfant, par exemple), d'équipement (glissoires, clôtures, sable) et de jouets.

Les frais de garderie hebdomadaires pour les employé(e)s de l'hôpital sont de 151 $ pour les bébés, 135 $ pour les bambins et 119 $ pour les autres enfants d'âge préscolaire; ils sont légèrement supérieurs pour les parents qui ne travaillent pas à l'hôpital. Ces frais donnent droit au petit déjeuner, au déjeuner et à deux collations préparés dans les cuisines de l'hôpital. Pour mieux répondre aux besoins du personnel dont les horaires de travail sont souvent variables, les parents ne paient que pour les jours où leur enfant va à la garderie. Les parents qui ne travaillent pas à l'hôpital doivent toutefois verser les frais de garde hebdomadaires même s'ils n'utilisent pas les services de la garderie cinq jours sur cinq. Ces tarifs figurent parmi les plus bas demandés dans la région du grand Toronto pour un service comparable.

Le gouvernement provincial verse une subvention de fonctionnement à la garderie ainsi que des subventions directes pour le salaire et les avantages sociaux du personnel, dont le perfectionnement et la formation sur place. L'hôpital défraie la partie des salaires du personnel que les frais de garderie ne couvrent pas, ainsi que le loyer, l'entretien, les services publics, la nourriture et autres services déjà en place à l'hôpital tels les achats, le service de la paie et les photocopies. Des particuliers, des départements de l'hôpital et des groupes de la collectivité font des dons tels que papier et jouets.

Projets d'avenir

Le gouvernement provincial a approuvé un important plan de réaménagement qui englobe la construction et la rénovation de bâtiments ainsi que la mise en place d'installations supplémentaires. Ce plan prévoit d'ailleurs l'aménagement d'une garderie plus vaste au rez-de-chaussée d'un nouvel immeuble.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la garderie de l'hôpital Riverdale, communiquer avec :

Susan E. Robinson
Administratrice adjointe
Services d'administration/
Protecteur du citoyen
Hôpital Riverdale
14, chemin St. Matthews
Toronto (Ontario)
M4M 2B5

(416) 461-8251 poste 2002

Leigh Ann Augustine
Superviseure
Garderie de l'hôpital Riverdale
14, chemin St. Matthews
Toronto (Ontario)
M4M 2B5

(416) 461-8251 poste 2103

Plusieurs types de garderie en milieu de travail peuvent rendre service aux familles de travailleurs et travailleuses qui ont de jeunes enfants. Chaque type de garderie comporte ses avantages et ses inconvénients. Les neuf chapitres qui suivent présentent une analyse des différents types de garderie en milieu de travail qui existent actuellement au Canada.

3

LES ENFANTS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL : GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

Au Canada, les premières garderies modernes en milieu de travail mises spécifiquement sur pied pour les travailleurs et travailleuses ont toutes été implantées sur les lieux du travail. La plupart de ces garderies sont en fait des garderies de groupe où un personnel compétent s'occupe de jeunes enfants placés en groupes de 15 à 25 enfants (il peut y avoir plusieurs groupes d'enfants). La garderie située sur les lieux mêmes du travail est encore la plus fréquente et on peut souvent la trouver dans un immeuble à bureaux, dans un hôpital, dans une usine ou à proximité du lieu de travail principal. La garderie de l'hôpital Riverdale, dont on a brossé le profil au chapitre précédent, constitue un bon exemple de garderie située sur les lieux du travail.

Avantages de la garderie en milieu de travail

Chaque entreprise ou organisme est en soi unique et ce qui réussit bien dans un cas peut ne pas réussir dans un autre. Il existe une différence entre les garderies en milieu de travail nommément aux niveaux de l'organisation, de la clientèle, du budget, des frais chargés aux parents, des frais de démarrage, de la taille, de l'âge des enfants, du personnel, des heures d'ouverture, etc.

Il existe également des différences quant aux motifs pour lesquels une entreprise, un hôpital ou tout autre organisme décide de fonder une garderie sur les lieux pour les enfants de ses employé(e)s. Dans certains cas, il n'existait pas de places disponibles dans les garderies du voisinage de l'entreprise ou tout simplement pas de garderie. À titre d'exemple, mentionnons l'Office national du film, à Ville-St-Laurent (Québec), qui est implanté dans une zone essentiellement résidentielle et où on ne pouvait trouver de places disponibles dans une garderie ni même de locaux convenables pour y installer une garderie. (Le profil cette garderie est présenté au chapitre 9.)

Parfois aussi, il existe de l'espace disponible dans l'édifice à bureaux, dans l'hôpital ou dans l'usine. La *Day Care Co-operative Confederation Building*, à St. John's (Terre-Neuve), a rénové un entrepôt afin d'y établir une garderie (profil présenté au chapitre 9). La *Western Glove Works*, de Winnipeg, en était au stade de la conception et de la construction d'une nouvelle usine, ce qui a grandement facilité l'intégration d'une garderie dans les installations de l'usine.

Pour certains groupes, la garderie en milieu de travail constitue le meilleur moyen d'accommoder l'horaire de travail du personnel. Le *Downs Children's Centre*, à l'hippodrome Assiniboia de Winnipeg, offre des services de garderie aux enfants des gens qui possèdent des chevaux, qui les entraînent et qui les font courir. La journée de travail de ces gens est souvent longue, commençant tôt le matin avec l'exercice des chevaux pour se poursuivre jusqu'aux environs de minuit les jours de course. Dans une situation de ce genre, la garderie répond en tous points aux besoins des parents employés. (Voir le profil au chapitre 10.)

Les parents mentionnent souvent que la garderie en milieu de travail comporte l'avantage de garder parents et enfants à proximité, ce qui est rassurant pour les parents en cas d'urgence ou, encore, lorsque l'enfant est malade. Certains parents aiment passer l'heure du lunch avec leur enfant à la garderie. Un hôpital, dont la garderie accepte les nourrissons, remettait aux mères qui allaitaient leur enfant un téléavertisseur pour les appeler au moment où le bébé avait faim.

Les administrateurs de sociétés font fréquemment valoir que la garderie en milieu de travail est bien vue dans la collectivité et renforce d'un façon très concrète l'image de "bon citoyen" de la société. Un administrateur a fait remarquer que la garderie récemment implantée dans leurs installations a donné à la société plus de publicité qu'elle n'en avait jamais eue. D'autres administrateurs estiment que la garderie en milieu de travail humanise les lieux du travail et une personne a même fait remarquer que les seuls sourires qu'elle aperçoit dans l'ascenseur sont ceux des enfants qui fréquentent la garderie.

Inconvénients de la garderie en milieu de travail

L'inconvénient le plus fréquemment mentionné à l'encontre de la garderie en milieu de travail est celui du coût. En effet, il est souvent très dispendieux de rénover ou de construire une garderie qui répond aux normes provinciales en matière de services de garde. (Pour l'examen de ces problèmes, on trouvera au chapitre 12 un aperçu des coûts impartis et des règlements applicables.) Les frais de rénovation des installations et de démarrage des garderies en milieu de travail dont nous traçons le profil dans la présente étude dépassaient tous les 100 000 $. *Magna International* a construit et aménagé une garderie moderne dans l'un de ses parcs industriels de l'Ontario, au coût de 1,2 million de dollars (le profil de cette garderie est présenté dans le présent chapitre). Certaines provinces accordent des subventions de lancement, mais d'autres ne le font pas.

Il peut aussi arriver qu'un groupe de travailleurs et travailleuses aient besoin à un moment donné de services de garde, mais que ce besoin disparaisse ensuite. La garderie en milieu de travail peut devenir un inconvénient si l'évolution des facteurs démographiques est telle que les travailleurs et travailleuses n'ont plus besoin de services de garde. On a constaté dans certaines garderies en milieu de travail que celles-ci, après quelques années, sont surtout fréquentées par des enfants de parents que ne travaillent pas pour la société ou l'organisme qui parraine la garderie. Pour certaines sociétés, cela ne constitue aucunement un problème : la *Celanese Canada*, à Drummondville, Québec, possède sa garderie en milieu de travail, mais celle-ci ne compte pour l'instant que des enfants dont les parents ne font pas partie de l'effectif de la société. Cet effectif a en effet atteint un niveau d'âge relativement élevé et beaucoup de membres du personnel prendront leur retraite d'ici quelques années. Ces travailleurs et

travailleuses seront alors remplacés par des travailleurs et travailleuses plus jeunes qui auront fort probablement de jeunes enfants. La direction de *Celanese* considère donc la garderie comme une ressource pour l'avenir. (Le profil de cette garderie est tracé dans le présent chapitre.)

Certains parents préfèrent envoyer leurs enfants dans une garderie de leur quartier afin de ne pas avoir à se déplacer matin et soir sur de longues distances en compagnie de leurs enfants. Cela leur permet aussi de donner à leurs enfants la possibilité de jouer avec des enfants du voisinage avec qui ils iront éventuellemnt à l'école. Selon une mère, la seule pensée d'utiliser les transports en commun avec un enfant d'âge préscolaire, une poussette et un sac de couches était suffisamment pénible pour l'inciter à ne pas sortir du lit le matin.

Profils

Les profils qui suivent sont ceux de quatre garderies en milieu de travail établies dans des cadres physiques fort différents. La garderie du Canadien National se trouve dans une tour à bureaux au centre-ville de Montréal. La garderie de la *Western Glove Works* quant à elle fait partie intégrante de la nouvelle usine et de l'édifice à bureaux de la société, dans le cœur de Winnipeg. Le troisième profil est celui de la garderie située sur les terrains de la *Celanese Canada*, à Drummondville, au Québec. Enfin, la garderie de la *Magna International*, à laquelle se rattache le quatrième profil, est située dans un parc industriel de Newmarket, en Ontario.

LA GARE DE RIRES
CANADIEN NATIONAL
MONTRÉAL (QUÉBEC)

La Gare de Rires est une garderie en milieu de travail située au sixième étage de l'immeuble logeant le siège social du Canadien National (CN), dans le centre-ville de Montréal. Le CN compte environ 20 000 employé(e)s au Québec, dont environ 8 700 travaillent dans la région de Montréal, soit dans les deux immeubles du siège social, à la Station centrale ou dans les ateliers ou les cours de triage de Pointe Saint-Charles. L'effectif est d'environ 13 p. 100 de féminin. Le CN a été la première société d'État fédérale à offrir un service de garde aux membres de son personnel. Par ailleurs, c'est la première fois où les employé(e)s du CN ont pu personnellement participer à la création d'un élément de leur régime d'avantages sociaux.

Débuts

La garderie La Gare de Rires a ouvert ses portes en octobre 1986. Auparavant, des employé(e)s avaient manifesté leur intérêt dans le cadre du programme interne de suggestions et au moyen de demandes adressées au service des Relations publiques, tandis que des experts-conseils de l'extérieur

avaient également formulé des recommandations en ce sens. À l'époque, le CN avait comme PDG M. J. Maurice LeClair, un grand-père bien sensibilisé à la difficulté de trouver et de conserver des services de garde de qualité.

D'après le rapport sur le projet de garderie, M. LeClair avait indiqué dans le rapport annuel de 1984 qu'il "s'était rendu compte de la nécessité sociale d'offrir un tel programme et des avantages qu'en retireraient les employé(e)s qui avaient des enfants... On a donc demandé à la section responsable de l'égalité des chances d'accès à l'emploi, rattaché au service des Relations publiques, de soumettre un projet de garderie en milieu de travail au Comité de responsabilité sociale du CN qui, par la suite, a piloté le projet devant le Conseil d'administration. Une fois le feu vert obtenu, on a confié à la section de l'égalité des chances le mandat de mettre sur pied un tel service" (pages 1 et 2). Les autres options envisagées (services d'orientation, achat de places dans d'autres garderies, remboursement des frais de garde, etc.) ont été rejetées au profit d'un service sur place, considéré comme la solution la plus commode pour les employé(e)s et la moins coûteuse à long terme pour le CN.

En novembre 1985, le service des Relations publiques a distribué un questionnaire à l'ensemble du personnel du CN travaillant au centre-ville de Montréal. Sur les 235 répondants et répondantes, 92 p. 100 se sont dit intéressé(e)s à inscrire leur enfant dans une telle garderie sur une base régulière, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Aucun répondant ou répondante ne considérait le projet de garderie comme une mauvaise idée. De plus, 95 répondants et répondantes (parents et non parents) acceptaient de participer bénévolement à la mise sur pied de la garderie. Selon le rapport de projet, "dans une grande entreprise telle que le Canadien National, on peut compter sur une large gamme de ressources spécialisées, par exemple en affaires publiques, en administration, en finances, en marketing. Des employé(e)s de tous ces services ont d'ailleurs offert leur aide. On a également mis au jour des talents cachés, par exemple un ex-président de garderie, des personnes ayant déjà siégé à des conseils d'administration de garderie ou à des associations parents-maîtres, d'autres personnes ayant une formation en puériculture ou en services de garde, etc." (page 5).

En janvier 1986, un projet en bonne et due forme était soumis à l'organisme provincial responsable de délivrer les permis de garderie. En février, un conseil d'administration provisoire et six comités de parents (locaux, règlements, finances, programmation, personnel et publicité) étaient mis sur pied. Pour aider les comité de parents, on a embauché un expert-conseil. Enfin, on a convoqué une séance d'information générale pour expliquer aux employé(e)s la nature et le mode de fonctionnement de la garderie. En juin, après le déménagement de certains services du CN, on amorçait la rénovation des locaux choisis. Un concours interne a été organisé pour le logo de la garderie. Le recrutement du personnel a débuté au mois d'août, la directrice a été embauchée pour le 1er septembre et le reste du personnel pour la fin même mois. Les rénovations ont été achevées le 3 octobre, une journée

d'accueil a été organisée le 5 octobre pour les parents et les enfants, et la garderie a ouvert officiellement ses portes aux enfants le 6 octobre 1986.

Installations

Le comité de parents chargé de trouver des locaux appropriés avait retenu cinq endroits possibles au centre-ville. La direction et le personnel du CN ont conjointement décidé que le meilleur endroit était le sixième étage d'un immeuble du siège social. La garderie y est maintenant logée dans un local qui servait autrefois de bibliothèque pour le personnel. Sur le même étage, on trouve la cafétéria des employé(e)s, la salle de repos des employé(e)s et les bureaux de l'association récréative. Enfin, cet emplacement offrait l'autre avantage de permettre l'aménagement d'un terrain de jeu sur le toit (au Québec, toute garderie est tenue d'avoir un terrain de jeu extérieur).

La Gare de Rires a une superficie approximative de 3 800 pi^2, outre les 1 750 pi^2 du terrain de jeu. Elle est divisée en quatre salles de jeu bien éclairées et attrayantes avec un mini-gymnase. On y trouve également une pièce réservée aux tout-petits, elle-même subdivisée en une salle de jeu et un dortoir. Les travaux de conception et de rénovation ont été effectués par les Services administratifs du CN. La garderie possède un bail renouvelable de dix ans.

Clientèle

À l'heure actuelle, les parents des enfants inscrits à la garderie sont tous à l'emploi du CN ou de la garderie elle-même. À l'origine, on avait demandé à d'autres entreprises voisines si elles aimeraient réserver des places dans la garderie moyennant une aide financière. Les résultats n'ont pas été concluants, mais de toute façon les inscriptions approchent aujourd'hui le maximum autorisé et il y a une liste d'attente pour les tout-petits.

Aux termes de son permis, la garderie peut accueillir 60 enfants de deux mois à six ans (huit bébés de moins de 18 mois, 12 enfants de 18 à 30 mois, 16 de 2 ans et demi à 3 ans et demi, et 16 de plus de 3 ans et demi), mais considérant la superficie disponible 52 serait un maximum plus réaliste.

Au 31 mars 1988, il y avait 41,5 p. 100 de femmes et 35,8 p. 100 d'hommes parmi les parents ayant inscrit leur enfant à la garderie; par ailleurs, dans 20,8 p. 100 des cas, les deux parents sont à l'emploi du CN. L'autre 1,9 p. 100 est représenté par un(e) employé(e) de la garderie qui y a inscrit son enfant. Les parents travaillent dans divers services du CN. Ils sont invités à siéger au conseil d'administration et aux divers sous-comités de la garderie, et à organiser des activités de financement. En outre, d'autres employé(e)s du CN offrent bénévolement leurs services durant les heures de repas; deux employé(e)s ont offert de se déguiser en Père Noël et d'autres, encore, offrent de dactylographier des documents, de recueillir des fonds et de superviser la période de sieste.

Programme

La garderie est ouverte de 7 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi. La quasi-totalité des personnes travaillant au siège social du CN travaillent de 8 h ou 8 h 30 à 16 h 30 ou 17 h. Certains employé(e)s qui commencent à travailler avant 7 h ont demandé que l'heure d'ouverture soit devancée, tandis que d'autres aimeraient que la garderie ferme plus tard. Enfin, quelques parents aimeraient que l'on tienne compte des quarts de travail brisés et du travail en fin de semaine.

Selon la brochure d'information publiée par la Gare de Rires, celle-ci offre durant toute la journée un programme d'activités bilingues adaptées aux besoins sociaux, émotifs et physiques des enfants d'âge préscolaire. En règle générale, la journée commence par des jeux libres regroupant les enfants de tous les âges après quoi les enfants sont graduellement séparés selon leur âge, à mesure qu'augmente le nombre d'enfants sur place. À partir de 9 h environ, les enfants s'adonnent dans leurs salles de jeu individuelles à une combinaison de jeux et d'activités supervisées. Ils prennent ensuite une collation et vont jouer dehors jusqu'au repas du midi qui est suivi d'un repos ou d'une sieste. Après cela, les enfants jouent à l'intérieur ou à l'extérieur, jusqu'à la collation d'après-midi. Les parents commencent à arriver vers 16 h. Diverses excursions sont organisées dans les environs : bibliothèque, aquarium, zoo, pique-nique dans le parc, cueillette de framboises et de pommes, cabane à sucre. De juin à août, un autobus mène deux fois par semaine les enfants dans un parc situé à proximité. Par ailleurs, les enfants participent à diverses activités au siège social du CN, par exemple une chorale de Noël dans le lobby et une parade de l'Halloween dans divers services. Pour le premier anniversaire de la garderie, une journée d'accueil a également été organisée.

Personnel

La garderie compte 13 employé(e)s : une directrice à plein temps, une adjointe administrative, huit éducateurs et éducatrices, et deux assistant(e)s qui prêtent main-forte durant les périodes de repos et s'occupent des soins courants et de l'entretien. Les éducateurs et éducatrices sont bilingues et possèdent tous une formation en puériculture (D.E.C., diplôme ou certificat). Des étudiants et étudiantes inscrits à des collèges du secteur font des stages à la garderie. Les salaires sont comparables à ceux versés dans d'autres garderies sans but lucratif de Montréal. Le personnel dispose d'un régime d'avantages sociaux à frais également partagés avec l'employeur. Ce régime prévoit le remboursement des frais médicaux et dentaires, une assurance-vie, une assurance-salaire, des congés de maladie, des vacances et des congés fériés payés, l'indemnisation du temps supplémentaire et du temps consacré à la préparation, en plus de congés parentaux.

Structure administrative

La garderie est un organisme sans but lucratif dirigé par des parents. Elle a à sa tête un conseil d'administration où siègent sept membres avec droit de vote (un représentant du CN, cinq parents et la directrice de la garderie) ainsi qu'un membre sans droit de vote (un représentant du personnel). La garderie constitue une entité administrative distincte du CN.

Coûts et financement

D'après le rapport de projet, "la rénovation des locaux de la garderie a coûté 133 000 $. [Ce montant sera remboursé sur une période de dix ans.] Les Services administratifs du CN ont absorbé pour environ 50 000 $ de frais indirects (conception, rénovation du plancher et du plafond, etc.), et la contribution des Services juridiques, des Affaires publiques et des Services financiers a été faite à titre gracieux. Il a toutefois fallu payer les services linguistiques et la reprographie" (page 20). Le gouvernement provincial a versé des subventions totalisant 71 100 $ pour les rénovations, l'acquisition de matériel et d'autres frais de démarrage. En outre, l'association récréative du CN a donné 100 $ et fourni un tourne-disques; d'autres dons ont également été reçus, notamment un téléviseur, deux berceuses, des livres, du matériel en bois, du papier, des jouets ainsi que de la tapisserie et des retailles de tissu provenant des Hôtels CN. Enfin, diverses campagnes de financement ont été organisées, notamment un tirage pour un voyage pour deux personnes en Floride, et la vente de T-shirts et de chandails affichant le logo de la Gare de Rires.

Le budget de fonctionnement pour 1989-1990 s'élève à environ 366 000 $. Le CN perçoit un loyer qu'il remet ensuite à la garderie sous forme de don. Le loyer inclut le coût des services publics, des taxes, du téléphone, du nettoyage et de l'entretien. La garderie reçoit une subvention de fonctionnement du gouvernement provincial. Les autres sources de revenus sont les frais de garde versés par les parents, les dons, les activités de financement. Ces dernières activités permettent d'injecter les ressources nécessaires pour améliorer les programmes d'activités et faire l'acquisition de pièces d'équipement spéciales. Au nombre de ces activités notons une tombola annuelle, deux ventes de chocolat et une vente de pâtisseries.

Depuis juillet 1989, les frais de garde sont de 17,50 $ par jour pour les enfants de plus de 18 mois et de 19 $ pour ceux de moins de 18 mois. Les parents qui inscrivent plus d'un enfant bénéficient d'une réduction de 2 $ par jour par enfant. À l'heure actuelle, une seule famille compte deux enfants à la garderie. Ces frais se comparent à ceux demandés par des garderies similaires du centre-ville de Montréal. Les familles dans le besoin peuvent avoir une subvention des autorités provinciales (deux familles s'en prévalent). Les frais de garde comprennent deux collations et un repas chaud, le tout étant préparé dans les cuisines de l'hôtel Queen Elizabeth.

Projets d'avenir

De nombreux reportages ont été consacrés à La Gare de Rires qui reçoit de nombreuses demandes d'information de la part d'autres entreprises intéressées à mettre sur pied un tel service de garde en milieu de travail. La garderie a d'ailleurs été citée comme modèle pour les bureaux régionaux du CN. Comme projets d'avenir, les responsables de la garderie prévoient ajouter au programme quotidien des activités spéciales axées par exemple sur la musique et le mouvement. Comme le mentionne mot pour mot le rapport annuel de la garderie "La Gare de Rires entend continuer d'offrir la meilleure programmation possible aux enfants et aux parents, ainsi que des conditions de travail avantageuses au personnel" (page 3).

Pour de plus amples renseignements sur La Gare de Rires:

Elisabeth Lecavalier
Coordonnatrice des systèmes-
Promotion de l'égalité des chances
Canadien National
935, rue de la Gauchetière ouest
Montréal (Québec)
H3B 2M9

(514) 399-3819

Denise Lee
Directrice
La Gare de Rires
935, rue de la Gauchetière ouest
Montréal (Québec)
H3B 2M9

(514) 399-3775

Comme d'autre exemple de garderie en milieu de travail située au coeur de la ville notons celle de la Place Ville-Marie, un complexe de magasins de détail et de bureaux, au centre-ville de Montréal (le profil de cette garderie est donné au chapitre 8). Le profil qui suit constitue un exemple de garderie en milieu de travail situé dans une zone industrielle d'une ville. La garderie Kid Gloves est relativement nouvelle et a été pensée au moment de la planification de nouvelles installations pour l'usine.

KID GLOVES
WESTERN GLOVE WORKS LTD.
WINNIPEG (MANITOBA)

La garderie Kid Gloves a été mise sur pied et aménagée par la société *Western Glove Works* qui l'a intégrée à sa nouvelle usine située dans la zone centrale de Winnipeg. La *Western Glove Works* est une entreprise privée qui fabrique des jeans et des vêtements sport en coton. Elle utilise une main-d'œuvre multiethnique composée essentiellement de Philippins, de Vietnamiens et de Portugais. Environ 90 p. 100 des 500 employés sont des femmes. La société s'est toujours intéressée aux enfants et a d'ailleurs

participé dans la région à des collectes de fonds pour les services hospitaliers et les œuvres de bienfaisance pour enfants. Récemment, une émission du programme de télévision pour enfants *Sesame Street* a montré comment on fabriquait des jeans chez *Western Glove Works*.

Débuts

La *Western Glove Works* est installée à Winnipeg depuis 1921. Il y a quelques années, les dirigeants de la compagnie se sont rendu compte que les locaux n'étaient plus assez grands et ont alors commencé à chercher un nouvel emplacement. Ils ont décidé de rester dans la zone centrale de Winnipeg et, grâce aux subventions fédérales, provinciales et municipales de rénovation urbaine dans le cœur de Winnipeg, ils ont construit une nouvelle usine. Dans la conception de cette usine, les associés ont pensé à inclure divers services pour leurs employé(e)s, dont une clinique médicale, un centre de conditionnement physique et une garderie de jour. L'industrie du vêtement est un secteur où la main-d'œuvre est abondante, où le taux d'absentéisme est élevé et où les difficultés de recrutement sont nombreuses. Comme ils avaient eux-mêmes de jeunes enfants, les associés étaient sensibilisés aux problèmes des parents qui travaillent à l'extérieur.

La création de la garderie est devenue en quelque sorte une affaire de famille. L'architecte, qui était l'oncle de deux des associés, était tellement soucieux de l'emplacement de la garderie qu'il a fait bâtir, dit-on, l'usine autour de la garderie. Il a décidé de l'emplacement et de l'exposition de la garderie avant de concevoir l'usine et les bureaux. Les épouses de deux associés sont des pédagogues et l'une d'elle a même siégé au comité de sélection de la directrice de la garderie. De plus, un de leurs enfants fréquente la garderie.

Quoique les associés aient un style de gestion plutôt interventionniste, ils se sont vite rendu compte qu'ils n'avaient pas l'expérience nécessaire pour administrer la garderie et qu'il fallait absolument recourir à une personne qualifiée pour la diriger, l'équiper et en concevoir les programmes. La directrice de la garderie a donc été embauchée en janvier 1988. En plus de ses fonctions, elle s'est occasionnellement rendue à l'usine pour rencontrer les employé(e)s et discuter avec eux. Elle s'est assise à la cafétéria de l'usine avec le représentant syndical pour répondre aux questions concernant les soins des enfants et la nouvelle garderie. Elle a fait un sondage auprès des employé(e)s pour connaître leurs besoins en matière de services de garde et a fourni par la suite des renseignements plus précis à certains groupes de parents intéressés. La garderie *Kid Gloves* a ouvert ses portes en avril 1988 avec quatre enfants, mais sa clientèle n'a depuis cessé d'augmenter.

Installations

La garderie *Kid Gloves* ne passe pas inaperçue. En effet, elle est située en avant de l'immeuble et donne sur une rue passante. La lumière du jour entre directement dans la garderie à travers ses larges fenêtres en forme de cercle,

de carré et de triangle. Ces fenêtres sont devenues en quelque sorte le symbole de l'usine et ces trois figures géométriques apparaissent maintenant sur les cartes d'affaires des dirigeants de l'entreprise. L'intérieur de la garderie surprend agréablement par ses couleurs, ses formes et reflète l'ouverture qui prédomine dans l'usine et dans les bureaux.

La garderie est très spacieuse. Avec une superficie intérieure de 2 609 pieds carrés et un terrain de jeu de 1 944 pieds carrés, la garderie peut recevoir 70 enfants. C'est d'ailleurs la capacité maximale légale pour une garderie au Manitoba. Comme le plan de la garderie a été établi parallèlement à celui de l'usine en général, il était plus facile d'y aménager des espaces adéquats que de rénover les installations existantes ou un vieil immeuble. La garderie est conçue en aire ouverte. Les murs présentent des courbes et des angles qui, avec le mobilier et la moquette, créent des sections. La garderie comporte également une grande salle de bain, un bureau vitré fermé pour la directrice, une salle réservée au personnel et plusieurs aires d'entreposage. Le terrain de jeu, qui est entouré d'une clôture en bois, comprend une boîte de sable autour de laquelle se trouve un trottoir en briques. Enfin, le terrain est équipé de portiques d'escalade pour les enfants.

Clientèle

La direction avait décidé de mettre la garderie au service des employé(e)s et du public en général tout en accordant la priorité aux enfants des employé(e)s. La garderie *Kid Gloves* est autorisée à recevoir 40 enfants de 2 à 5 ans. On y compte actuellement 37 enfants à plein temps. Le taux des inscriptions varie parce que la population environnante est passagère. La plupart des enfants qui fréquentent actuellement la garderie sont âgés de 2 et 3 ans. La garderie a une liste d'attente pour les enfants plus jeunes et peut de plus accueillir des enfants ayant des besoins spéciaux.

La clientèle de la garderie est le reflet de la diversité ethnique et culturelle de la population environnante. On y trouve des enfants dont le passé culturel et économique remonte au Vietnam, aux Philippines, aux Indes orientales et aux communautés aborigènes. Le personnel de la garderie encourage les parents à parler de leurs traditions, de leurs fêtes religieuses et de leurs coutumes, et essaie dans toute la mesure du possible d'incorporer ces valeurs au programme quotidien des l'enfants. Les parents apportent souvent des mets nationaux pour les faire goûter aux enfants ou à l'occasion de circonstances spéciales, telles que les fêtes religieuses et les anniversaires de naissance. Un grand nombre de ces familles ont toujours compté sur la parenté pour s'occuper de leurs enfants en milieu familial. Les travailleurs et travailleuses plus jeunes sont plus portés à utiliser les services de la garderie, mais cette tendance change peu à peu au fur et à mesure que les employé(e)s connaissent mieux la garderie *Kid Gloves* et le système de garderie en général. Les employé(e)s de bureau utilisent un peu plus la garderie que ceux de l'usine, mais ces derniers font de plus en plus appel à ce type de service. Environ 75 pour 100 des enfants de la garderie sont issus de familles

monoparentales et 70 pour 100 des employé(e)s qui utilisent les services de la garderie sont des femmes.

Les parents sont encouragés à rendre visite à leur enfant lorsqu'ils le peuvent et lorsqu'ils le désirent. Le personnel organise des soirées de parents afin de favoriser la participation des parents à la garderie. Les autres employé(e)s connaissent les enfants de la garderie parce qu'ils passent près de la garderie et que les enfants se rendent souvent à la cafétéria de l'usine et dans certaines parties de l'usine pour y voir travailler leurs parents.

Programme

La garderie est ouverte de 7 h 15 à 18 h 15, du lundi au vendredi. La période d'ouverture est plus longue que celle du travail des employé(e)s, ce qui facilite la tâche aux parents qui travaillent ou qui sont appelés à faire des heures supplémentaires ainsi qu'à ceux qui fréquentent une école dans la communauté.

Le programme gravite autour du jeu et la journée commence par des activités récréatives telles que les jeux avec de l'eau, les arts, les casse-têtes et les jeux de société que les enfants choisissent eux-mêmes lorsqu'ils arrivent à 7 h 15. Les enfants consacrent leur matinée à ces activités récréatives jusqu'à l'heure de la toilette et de la collation. Viennent ensuite des activités thématiques planifiées par les éducateurs et éducatrices. Certains thèmes récemment traités portaient sur les sentiments, les dinosaures, l'espace, les animaux domestiques et les transports. Les enfants passent ensuite environ une heure à l'extérieur, puis on leur raconte une histoire avant le déjeuner. Après le déjeuner, c'est la sieste suivie des activités récréatives de l'après-midi jusqu'à la collation. Les enfants se rassemblent ensuite en cercle où ils s'adonnent à des activités telles que le chant, la musique et l'art dramatique, puis s'occupent à des activités libres jusqu'à ce que leurs parents viennent les chercher.

Personnel

La garderie *Kid Gloves* compte cinq préposé(e)s aux enfants à plein temps, deux préposé(e)s à temps partiel et une directrice à plein temps. Tous les employé(e)s à plein temps ont reçu une formation en éducation des enfants. Il y a aussi des étudiant(e)s du collège communautaire qui font leur stage d'enseignement à la garderie. La garderie a déjà eu des employé(e)s supplémentaires grâce au financement assuré par le programme provincial de stratégie de la main-d'œuvre.

Les salaires des employé(e)s de la garderie se situent dans la moyenne des salaires de la région de Winnipeg. Les salaires accordés au Manitoba aux spécialistes préposé(e)s à la garde des enfants font l'objet de subventions provinciales au titre de l'amélioration des salaires. Après trois mois de service, les employé(e)s deviennent admissibles aux avantages sociaux du

Manitoba Child Care Association, c'est-à-dire les soins dentaires, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-vie et un régime enregistré d'épargne-retraite. La ***Western Glove Works*** leur offre le stationnement gratuit avec prise de courant, l'accès à la cafétéria et une remise de 30 pour 100 sur les vêtements manufacturés par l'entreprise.

Structure administrative

La garderie ***Kid Gloves*** est constituée en société à but non lucratif. Elle est administrée par un conseil d'administration formé de cinq membres : trois représentants de la direction, un représentant du syndicat (Ouvriers unis des textiles d'Amérique), la directrice de la garderie et un parent. La directrice s'occupe de l'exploitation courante de la garderie qui fonctionne indépendamment de la ***Western Glove Works***.

Coûts et financement

La construction et le lancement de la garderie ***Kid Gloves*** ont coûté 170 000 $. La garderie a reçu une subvention de démarrage de 18 000 $ du gouvernement provincial. Le budget d'exploitation actuel est de 188 130 $ dont 85 p. 100 est affecté aux salaires. La ***Western Glove Works*** paye le loyer, le nettoyage, l'entretien et les services publics. La garderie a reçu un financement additionnel de 3 000 $ de la caisse des loteries du Conseil des services communautaires du Manitoba. La garderie reçoit du gouvernement provincial une subvention annuelle de fonctionnement de 968 $ par place de garderie et ce montant est versé à raison de 3 200 $ par mois. La garderie reçoit également une subvention de 1 030 $ par année pour les vérifications comptables, car le gouvernement provincial oblige toutes les garderies subventionnées à soumettre trois rapports financiers par année.

Les frais exigés par ***Kid Gloves*** sont de 13,20 $ par jour, soit un peu moins que le maximum permis par le gouvernement provincial. Ces frais comprennent deux collations qui contiennent des aliments de trois groupes alimentaires et une soupe pour le déjeuner des enfants. Trente-trois des familles qui utilisent les services de la garderie ont droit à des subventions du gouvernement provincial. Les frais sont les mêmes pour les employé(e)s que pour les autres membres de la localité parce que le règlement provincial interdit une différenciation au niveau des frais.

Projets d'avenir

La plan initial prévoyait un espace pour les tout-petits. Bien qu'il existe un besoin de garderie pour les tout-petits, la garderie n'est actuellement pas en mesure d'assurer ce service en raison des frais élevés impartis.

Pour plus de renseignements concernant la garderie *Kid Gloves*, communiquer avec :

Michael Silver
Western Glove Works
555, av. Logan
Winnipeg (Manitoba)
R3A OS4

(204) 788-4249

Directrice
Kid Gloves Daycare, Inc.
555, av. Logan
Winnipeg (Manitoba)
R3A OS4

(204) 786-6128

La garderie dont nous présentons ci-après le profil est située sur les lieux mêmes d'une grande usine, à l'extérieur d'une zone urbaine. Cette garderie est également digne d'intérêt à cause de la fourchette d'âge des travailleurs et travailleuses et de l'attitude de l'employeur, Celanese Canada, en ce qui concerne les besoins actuels et futurs des membres de son personnel en matière de services de garde.

LA GARDERIE SUR UNE PATTE
CELANESE CANADA
DRUMMONDVILLE (QUÉBEC)

La Garderie sur une Patte offre des services de garde en milieu de travail à l'usine de la Celanese à Drummondville. Celanese Canada est un fabricant de produits textiles et chimiques; l'usine de Drummondville se spécialise dans les fils d'acétate. Elle emploie environ 475 personnes (dont 13 p. 100 de femmes), comptant en moyenne seize ans de service.

Débuts

La Garderie sur une Patte loge depuis juillet 1980 dans les installations de la Celanese. La garderie est le résultat d'un projet Jeunesse Canada mis sur pied en 1979 par deux femmes de la région. Celles-ci, après avoir placé des annonces au sujet de leur projet dans les journaux, ont organisé une réunion avec les intéressé(e)s qui ont formé cinq comités de planification et d'organisation (règlements généraux, organisation, emplacement, subventions du gouvernement, programmation). En février 1980, la garderie ouvrait ses portes dans des locaux temporaires. Les responsables ont effectué des démarches auprès de Celanese pour y louer des locaux pour la garderie. La Celanese a accepté de louer des locaux à la garderie à la condition que la priorité soit accordée aux enfants des employé(e)s de l'entreprise. Bien que ceux-ci et celles-ci ne constituent pas la majorité des utilisateurs de la garderie, la Celanese considère la garderie comme un atout tant pour elle-même que pour la collectivité, et qu'elle bénéficiera de plus en plus à son

propre personnel à mesure que rajeunira son effectif. La garderie a déménagé en juillet 1980 dans ses locaux actuels, situés dans le complexe de la Celanese. Au Canada, il s'agissait d'une des premières garderies en usine.

Installations

La Garderie sur une Patte occupe un bâtiment qui avoisine le principal point d'entrée à l'usine. Le bâtiment, un ancien entrepôt, a été rénové en fonction des normes provinciales (on a agrandi les fenêtres pour améliorer l'éclairage). La garderie occupe environ 290 m^2, en plus d'un terrain de jeu extérieur 1650 m^2 doté de portiques d'escalade, de glissoires, de tables de pique-nique, de pistes cyclables et de jouets roulants. La garderie elle-même comprend une salle de jeu bien éclairée, bien aérée et joliment décorée pour chacun des six groupes d'enfants, en plus d'une grande salle à manger/cuisine, de salles de toilettes, d'une aire d'entreposage et du bureau de la directrice.

Clientèle

La Garderie sur une Patte peut accueillir 58 enfants âgés de 18 mois à six ans; toutes les places sont actuellement occupées. Pour l'instant, un(e) seul(e) employé(e) de la Celanese y envoie son enfant d'enfant tandis qu'à d'autres périodes on en comptait entre cinq et huit. Durant les deux dernières semaines de mai, les employé(e)s de la Celanese ont la priorité pour inscrire leurs enfants, après quoi les places libres sont attribuées à des enfants de la région. La garderie est très visible et bien connue des employé(e)s; de plus, des annonces sont placées dans l'usine.

Les enfants sont divisés en six groupes: 18 mois à 2 ans et demi, 2 ans et demi à 3 ans et demi, 3 ans à 4 ans, deux groupes de 4 ans et un groupe d'enfants de 5 ans inscrits à mi-temps à la maternelle de l'école publique. Par ailleurs, il y a deux enfants qui ont des besoins spéciaux (deux des éducatrices ont appris le langage gestuel pour mieux communiquer avec eux). La majorité des enfants fréquentent la garderie pendant au moins trois ans. Même si la majorité sont inscrits à plein temps, on accepte les inscriptions à temps partiel s'il y a des places libres. La liste d'attente compte de 35 à 40 noms, surtout pour les groupes les plus jeunes.

Les parents peuvent visiter à loisir la garderie et le personnel demeure en contact avec eux de diverses façons (bulletins d'information, appels téléphoniques, notes, réunions régulières). En octobre, les éducatrices tiennent une réunion avec les parents pour expliquer le programme et les autres activités prévues durant l'année (par exemple pour Noël). Une deuxième rencontre est aussi organisée avec les parents afin de leur remettre la fiche d'évaluation annuelle de leur enfant

Programme

Les heures d'ouverture de la garderie sont de 7 h 30 à 18 h, du lundi au vendredi (l'usine est en activité 24 heures par jour, 7 jours par semaine). Aucun parent n'a demandé une prolongation des heures d'ouverture. La garderie ferme ses portes durant les deux premières semaines de juillet (vacances du secteur de la construction) pour les vacances annuelles de son personnel ainsi que durant la période des fêtes.

La programmation est adaptée au stade de développement des enfants des différents groupes d'âge. Une journée typique se déroule comme suite : à 7 h 30, les enfants commencent à arriver. Une fois que la majorité des enfants sont arrivés, les éducateurs et éducatrices mènent les divers groupes à leur salle de jeu respective pour une période d'activités libres. Après la collation à 9 h 30, les enfants s'adonnent à des activités planifiées par le personnel pour développer certaines aptitudes. Un repas est servi à 11 h et à 11 h 30, après quoi les enfants se brossent les dents et font la sieste. Au réveil (vers 14 h 30), une période de jeu est prévue jusqu'à la collation, une heure plus tard. Ensuite, les enfants retournent jouer à l'intérieur ou à l'extérieur. Vers la fin de la journée, lorsque les enfants et le personnel commencent à partir, on forme un groupe avec les enfants qui restent. La garderie ferme à 18 h.

Personnel

Le personnel comprend une directrice, sept éducatrices à plein temps et trois éducatrices à temps partiel. Huit des dix éducatrices ont une formation spécialisée et sont agréées auprès des autorités provinciales et deux poursuivent leur formation. La directrice est une infirmière qui compte une longue expérience en éducation spécialisée et en services de garde. De plus, une cuisinière à temps plein compose les menus et prépare les collations et les repas. Tout le personnel est féminin. Le personnel se réunit dix fois par année pour préparer la programmation et échanger des idées. Deux journées sont aussi consacrées à la planification. Par ailleurs, le personnel s'efforce de jouer un rôle actif au niveau des organisations et des activités professionnelles à l'échelle locale et régionale. Des liens étroits sont ainsi entretenus avec les autres garderies de Drummondville.

Les employées sont un peu mieux rémunérées que dans les autres garderies de la région. Les avantages sociaux sont les suivants : vacances payées, 10 jours de congé de maladie, 1 journée de congé pour déménagement indemnisation du temps consacré aux rencontres en soirée, congés pour obligations familiales, et réembauche garantie après un congé sans traitement.

Structure administrative

La Garderie sur une Patte est une société sans but lucratif qui est dirigée par son propre conseil d'administration. Elle constitue une entité autonome de la

Celanese. Le conseil d'administration est formé des quatre parents élus par les parents, de deux employées de la garderie et de la directrice.

Coûts et financement

En 1987-1988, le budget de fonctionnement de la garderie s'est élevé à 230 920 $. La Celanese fournit les locaux, les services publics et l'entretien pour la somme nominale d'un dollar par an, en plus de prêter du mobilier et du matériel de bureau. Par ailleurs, la garderie reçoit une subvention de fonctionnement du gouvernement provincial.

Quant aux frais de garde, ils étaient en 1988-1989 de 70 $ par semaine pour les enfants inscrits à plein temps et de 15 $ par jour pour ceux qui fréquentent la garderie à temps partiel. Ce montant comprend une collation et un repas chaud par jour. Les familles qui envoient plusieurs enfants à la garderie bénéficient d'une réduction. Une famille y envoie trois enfants. Les familles dans le besoin peuvent obtenir une aide financière des autorités provinciales. Quatre-vingt-dix pour cent des parents qui envoient leur enfant à cette garderie reçoivent une subvention du gouvernement et 75 p. 100 de ceux-là touchent le montant maximal d'aide.

Enfin, diverses activités sont organisées pour recueillir des fonds comme, par exemple, la vente de couronnes de Noël, dont les profits servent à acheter des jouets. La garderie reçoit également des dons (par exemple des téléphones à l'intention des enfants).

Plans futurs

On prévoit que les employé(e)s de la Celanese inscriront davantage d'enfants à la garderie au cours des cinq prochaines années, à mesure que la compagnie embauchera des personnes plus jeunes pour remplacer les travailleurs et travailleuses prenant leur retraite. Pour les administrateurs de la Celanese, cette garderie est un atout à long terme.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la Garderie sur une Patte et sur la société Celanese Canada :

Anne-Marie Pestiaux
Directrice
La Garderie sur une Patte
2575, boulevard Saint-Joseph
Drummondville (Québec)
J2B 6W7

(819) 477-5154

Alain Côté
Relations publiques
Celanese Canada Inc.
C.P. 580
Drummondville (Québec)
J2B 6W7

(819) 478-1451 poste 218

La dernière garderie en milieu de travail dont le profil est présenté dans le présent chapitre diffère des garderies précédentes en ce sens qu'elle se situe dans un parc industriel et qu'elle est utilisée par des employé(e)s qui travaillent dans plusieurs installations de la *Magna International* de ce secteur. Pour certains des employé(e)s, il s'agit d'une garderie en milieu de travail et pour d'autres d'une garderie à proximité des lieux de travail. (On traitera dans le prochain chapitre des garderies à proximité des lieux de travail.)

GARDERIE NEWPARK
MAGNA INTERNATIONAL INC.
NEWMARKET (ONTARIO)

La garderie de jour Newpark est une très grande garderie située dans le parc industriel (aussi appelé campus] de la *Magna International* à Newmarket. Cette société qui fabrique des pièces d'automobiles dans plusieurs pays d'Amérique et d'Europe emploie plus de 15 000 personnes à travers le monde, dont environ 6 500 dans la région de Newmarket. Quarante-quatre pour cent de ces employé(e)s sont des femmes. Les heures de fonctionnement de l'entreprise varient, mais il y a généralement deux quarts de travail par jour, cinq jours par semaine. À Newmarket, *Magna International* a installé un complexe industriel qui comprend une garderie, en plus des usines et des bureaux. Les employé(e)s qui utilisent les services de la garderie travaillent à l'usine de Newmarket ou dans les environs, ce qui comprend aussi le siège social de l'entreprise situé à Markham. Ainsi, certains membres du personnel considèrent cette garderie comme étant en milieu de travail, tandis que d'autres estiment le contraire puisque dans bien des cas elle se trouve plus près de leur résidence que de leur lieu de travail.

Débuts

Un sondage interne fait par la société a révélé que les employé(e)s avaient réellement besoin d'une garderie dans le milieu du travail. Après avoir examiné toutes les avenues possibles, la direction de *Magna* a décidé de faire aménager une garderie dans son complexe de Newmarket et les travaux ont été entrepris à l'automne 1985. Un architecte, qui avait une bonne expertise dans la conception de garderies, a été engagé pour faire les plans d'aménagement intérieur. La directrice de la garderie a été embauchée en mars 1986 afin de commander le matériel nécessaire, d'élaborer les programmes et les politiques et d'engager le personnel. Les politiques sont établies conjointement avec un comité consultatif formé des représentants de chaque usine de l'entreprise. Les employés de *Magna* étaient tenus au courant de l'évolution des travaux. Les plans de la garderie ont été affichés bien en vue dans le complexe. La garderie a ouvert ses portes en juillet 1986 en accueillant 11 enfants et, à l'instar des autres garderies, ce nombre a augmenté graduellement. Il y a eu en septembre des journées de visites

libres pour les employé(e)s qui ont répondu en grand nombre à l'invitation. Une mère qui avait visité la garderie en est sortie en disant que c'est là qu'elle se devait d'envoyer son enfant. Par la suite, cette femme est devenue membre du conseil d'administration et même présidente du comité de financement. À Noël 1986, la garderie accueillait 56 enfants et, une année et demie après son ouverture, elle fonctionnait à pleine capacité.

Installations

La garderie de Newmarket est logée dans un édifice d'un seul étage sis sur un terrain d'environ deux acres qui fait partie du campus Newmarket. Elle dispose d'un espace intérieur de 9 000 pieds carrés où sont aménagés six magnifiques salles de jeu bien éclairées et munies de placards pour les enfants, un gymnase, un centre de ressources pédagogiques pour y travailler avec un enfant ou un petit groupe d'enfants, une salle de réception, une cuisine, une pièce réservée au personnel, un bureau pour la directrice et de l'espace de rangement. Les plans de la garderie ont été conçus de façon à utiliser l'espace le plus efficacement possible tout en procurant un environnement agréable donnant une vue sur les différentes parties de la garderie. Les portes des salles de jeu donnent directement accès aux terrains de jeu. Il y a trois terrains de jeu qui s'étendent sur plus de 13 500 pieds carrés : un pour les poupons, un pour les tout-petits et un pour les enfants d'âge préscolaire. Ces trois terrains sont clôturés et on peut y accéder à partir d'un passage commun. Les terrains de jeu sont munis d'équipements complets adaptés à l'âge de chaque groupe d'enfants : portiques d'escalade, glissoires, petites maisons, pistes cyclables et carrés de sable.

Clientèle

La garderie Newpark a une capacité d'accueil de 90 enfants âgés de six semaines à cinq ans : 10 bébés, 28 tout-petits et 55 enfants d'âge préscolaire. Tous les enfants de la garderie ont au moins un parent au service de *Magna International*. Les inscriptions se font sur la base du principe du "premier arrivé, premier servi". Bien qu'il y ait une demande supérieure au nombre de places disponibles pour les nouveaux-nés, on en a réduit le nombre en raison des coûts élevés des soins aux bébés et de la rareté du personnel ayant la formation requise. D'autres garderies vivent aussi cette situation. Les enfants peuvent fréquenter le centre jusqu'à leur première année scolaire, mais certains d'entre eux continuent à fréquenter la garderie lorsque les parents se chargent du transport de l'enfant de l'école élémentaire jusqu'à la garderie.

Les familles qui bénéficient des services de la garderie proviennent des divers services de la *Magna*. Les parents travaillant aux différents échelons hiérarchiques font ainsi connaissance, ce qui a pour effet de briser les barrières créées par le cadre de travail et favorise le sentiment d'appartenance à la garderie. Certains enfants ont leurs père et mère au service de la *Magna*. Parmi les employé(e)s qui envoient un enfant à la garderie, il y a un nombre égal d'hommes et de femmes. Le nombre

d'inscriptions a légèrement baissé, ce qui est principalement attribuable aux mutations, aux départs et au fait que les enfants atteignent graduellement l'âge scolaire. Les parents peuvent participer aux activités de la garderie en siégeant au conseil d'administration, en assistant aux soirées de parents et en participant à un projet de collecte de fonds.

Le programme

La garderie est ouverte du lundi au vendredi de 6 h 15 à 18 h. Malgré le fait que l'usine soit en exploitation pendant de plus longues heures, il n'y a pas eu de demande pour des services de garde après 18 h. Au début, la garderie ouvrait ses portes à 6 h 30 parce que l'usine se mettait en marche à 6 h 45. Cependant, cet horaire ne laissait pas suffisamment de temps à certains parents, surtout ceux qui avaient un nouveau-né. Ils devaient remettre les couches et la nourriture de l'enfant et informer le personnel de la garderie du genre de nuit qu'avait passée l'enfant. Afin d'accommoder ces parents, la garderie a décidé d'ouvrir ses portes quinze minutes plus tôt. Les enfants des parents travaillant sur le quart de jour arrivent entre 6 h 15 et 7 h 30 et sont suivis par ceux des employé(e)s de bureau qui arrivent vers 8 h. Les employé(e)s de l'usine reviennent chercher leur enfant à compter de 15 h 30.

La philosophie de la garderie Newpark est de répondre aux besoins de chaque enfant dans un contexte de groupe. On donne la chance aux enfants d'acquérir de l'indépendance, de développer leur créativité et leur sens de la coopération. Chaque salle de jeu a son propre horaire d'activités. Une journée type comprend des activités libres [jeux d'eau, peinture, modelage, casse-tête, jeux de table, etc.], des périodes d'apprentissage, de la musique, des jeux éducatifs, des contes, de la cuisine, des collations, le déjeuner, la sieste ou des activités moins bruyantes, des jeux en plein air et beaucoup d'exercices physiques dans le gymnase. Les enfants font aussi des randonnées; récemment, ils ont visité le zoo, un hôpital, une érablière, une librairie, un bureau de poste, une caserne de pompiers et le parc Siméon [un parc naturel dont *Magna* est le propriétaire]. Les enfants adorent aller chercher le courrier à la salle de distribution du courrier de l'entreprise et aller se faire un peu gâter par le personnel des différentes divisions du complexe où travaillent leurs parents.

Personnel

La garderie Newpark emploie 16 éducateurs et éducatrices à temps plein, une directrice, une assistante-directrice, une cuisinière et une ménagère. De plus, il y a trois éducateurs ou éducatrices remplaçants en cas de besoin. La plupart des employé(e)s sont diplômé(e)s en éducation préscolaire et les autres poursuivent leurs études en soirée. Certains membres du personnel affecté à la pouponnière ont fait des études en soins infirmiers. Tous les employés et toutes les employées de la garderie participent aux sessions régulières de perfectionnement professionnel. Les salaires offerts à la garderie Newpark sont comparables à ceux des autres garderies de la région.

Les avantages sociaux accordés comprennent l'assurance-santé de l'Ontario, les soins médicaux et dentaires, des verres correcteurs, une assurance-vie, une assurance-invalidité et des congés. Au cours de la première année et demie, il n'y a pas eu de renouvellement du personnel et le roulement a été de beaucoup inférieur à la moyenne des garderies.

Structure administrative

La garderie est gérée par ce qu'on peut appeler une structure administrative double : le personnel est employé par *Magna International* et la directrice est comptable à la fois au service des ressources humaines de la société et au conseil d'administration de la garderie. Ce conseil est composé de dix parents et de deux représentants de la société. Le conseil définit les politiques, dresse le budget et établit les tarifs de la garderie. La directrice doit veiller au fonctionnement quotidien de la garderie.

Coûts et financement

Les coûts de démarrage de la garderie Newpark se sont élevés à 1,2 million de dollars. La société *Magna International* a assumé les coûts rattachés à l'édifice et à l'achat de l'équipement nécessaire. La garderie a obtenu une subvention de démarrage de 55 000 $ de la part du gouvernement provincial. En plus de prendre à sa charge les coûts de l'immeuble et de son entretien, *Magna* s'engage à éponger tous les déficits d'exploitation [ces derniers s'élèvent pour l'instant à 40 p. 100 du budget total]. La garderie reçoit aussi du gouvernement d'Ontario une subvention annuelle d'exploitation établie d'après une formule qui tient compte du nombre d'enfants qui fréquentent la garderie, de leur âge et des heures d'ouverture de la garderie.

Les frais payés par les parents constituent une autre source de revenu. Au début, on croyait pouvoir financer l'exploitation de la garderie avec uniquement la contribution financière des parents et les subventions de fonctionnement du gouvernement provincial. À l'ouverture de la garderie en 1986, le tarif de garde était de 50 $ par enfant et ce montant était déduit à la source. L'année dernière, on a substitué à ce tarif unique une échelle de prix fondée sur la capacité de payer des parents. Le prix le plus élevé pour un enfant était alors de 105 $ par semaine, mais la plupart des parents déboursaient à peu près 70 $. La municipalité offre une aide financière à certaines familles; les parents de dix-sept enfants sont actuellement admissibles à cette aide. Le coût du service comprend une collation, un repas chaud et un goûter offerts chaque jour aux enfants d'âge préscolaire et aux tout-petits. À l'heure actuelle, la grille de prix est la suivante : 115 $ par semaine pour les poupons, 95 $ pour les tout-petits et 85 $ pour les enfants d'âge préscolaire.

Projets d'avenir

Magna International **espère bien continuer d'offrir des services de garderie à ses employé(e)s dans ses complexes industriels. La garderie Newpark est très bien perçue par la collectivité et s'est acquis une excellente réputation à travers la province. Le centre reçoit beaucoup de visiteurs, y compris des architectes intéressés par les plans de garderie et des groupes qui voudraient mettre sur pied une garderie dans leur milieu de travail.**

Pour plus d'information au sujet de la garderie Newpark, communiquer avec :

Wendy Campeli
Directrice
Garderie Newpark
601, boul. Newpark
Newmarket (Ontario)
L3Y 4X7

(416) 853-1940

Ces quatre profils exposent certaines des variantes qu'on retrouve même à l'intérieur d'un type donné de garderie en milieu de travail. Les huit chapitres qui suivent contiennent des profils supplémentaires de divers programmes offerts aux travailleurs et travailleuses, à commencer par les garderies à proximité du lieu de travail.

4

LA GARDERIE À PROXIMITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Au Canada, la plupart des garderies en milieu de travail sont directement établies dans les locaux mêmes de l'entreprise ou de l'organisation qu'elles desservent. Il existe également un certain nombre de garderies qui, malgré qu'elles soient hors des lieux de travail, sont établies à proximité de ceux-ci afin d'y recevoir les et enfants des employé(e)s. Ce type de garderie peut être logé dans une école locale, dans un centre communautaire, dans une église ou dans toute autre installation du genre. Certaines garderies se trouvent seulement à quelques pas du lieu de travail d'un ou des parents, mais la plupart se situent dans un rayon de dix minutes en voiture ou par véhicule de transport en commun.

Pourquoi une garderie à proximité du lieu du travail ?

À première vue, on pourrait croire que la garderie en milieu de travail est de beaucoup préférable à celle qui se trouve à quelque distance de celui-ci, aussi proche soit elle. La raison la plus fréquemment invoquée pour expliquer l'existence d'une garderie hors des lieux de travail est la non-disponibilité d'espace convenable sur les lieux mêmes du travail. La superficie requise pour une garderie est déterminée par les règlements provinciaux (selon un nombre déterminé de pieds ou de mètres carrés par enfant). Une société avait jugé qu'une aire de son bâtiment pourrait être aménagée en garderie pouvant accueillir facilement cent enfants. Lorsque le personnel chargé d'attribuer le permis d'exploitation de la garderie fit les calculs, il s'est avéré que l'aire ne pouvait recevoir que 40 enfants. Nombre de comités de planification et d'architectes qui n'ont pas une grande expertise dans cette sphère d'activité qu'est l'éducation des jeunes enfants s'étonnent de la superficie exigée pour une garderie. La plupart des garderies dont on présente ici le profil comptent plus de 3 000 pieds carrés d'espace intérieur.

Outre les questions d'espace requis, mentionnons aussi le caractère adéquat de la localisation. On peut en effet disposer d'une aire suffisamment grande pour y aménager une garderie, mais son emplacement peut ne pas être approprié pour des enfants pour des raisons de sécurité ou autres. Un dilemme auquel sont souvent confrontées les sociétés implantées en milieu urbain est l'absence d'un espace vert extérieur pour y laisser courir les enfants (obligatoire). Il se peut alors qu'un tel espace ne soit accessible qu'à l'extérieur des lieux du travail. D'autres sociétés qui comptent plusieurs installations situées à plusieurs endroits d'une ville ont constaté que le choix le plus équitable et le

plus commode pour leurs employé(e)s était une garderie hors des lieux du travail, à une distance raisonnable de chacun des lieux de travail.

Les aspects négatifs d'une garderie à proximité du lieu du travail

La plupart des inconvénients des garderies en milieu de travail exposés dans le chapitre précédent existent également dans les garderies situées hors des lieux de travail. Ce dernier type de garderie apporte de plus le désavantage suivant : les parents n'ont pas la possibilité de visiter leur enfant à la garderie à l'heure des pauses café ou du lunch, puisque celle-ci se trouve à un endroit trop éloigné pour le temps dont ils ou elles disposent.

Une garderie hors des lieux du travail étant par définition éloignée du lieu de travail de l'employé(e), il est possible qu'elle prolonge quelque peu le déplacement en ville ou ajoute un arrêt supplémentaire. Pour certaines personnes, il s'agit là d'un facteur négatif. Un sondage mené auprès de parents canadiens afin de connaître les critères qui président au choix d'une garderie a révélé que l'emplacement dans le voisinage était largement préféré.[1] Une autre étude où on a comparé les motifs qui incitaient les employé(e)s à utiliser ou à ne pas utiliser les services de garderie offert par leur employeur hors des lieux du travail a permis de déterminer que ceux et celles qui n'utilisaient pas ces services préféraient nettement la garderie du voisinage et que les parents qui profitaient de ce service ne s'opposaient pas au transport en compagnie de leurs enfants.[2] Il apparaît de plus qu'aux États-Unis les parents ne sont pas portés à utiliser les services d'une garderie qui se trouve à plus de trente minutes de transport de leur résidence.[3] Une étude menée au Canada sur les garderies en milieu de travail arrive au même résultat.[4]

Profils

Le présent chapitre contient le profil de trois garderies exploitées hors des lieux de travail. Les garderies choisies illustrent la diversité qui caractérise un seul type de garderie en milieu de travail. Le premier profil est celui de la *Southland Corporation* (magasins *7-Eleven*), dont la garderie est installée dans une église de la banlieue de Vancouver. Le second profil est celui de la garderie de la Banque nationale du Canada, située à courte distance de transport par métro du siège social. Le troisième profil porte sur la garderie *Fashion District Day Care* de Toronto. (Parmi les autres garderies situées à proximité des lieux de travail, mentionnons la *Global Playhouse*, dont le profil est donné au prochain chapitre, et la garderie de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* dont le profil est présenté au chapitre 10.)

LA GARDERIE 7-ELEVEN
SOUTHLAND CANADA, INC.
BURNABY (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

La garderie 7-Eleven est rattachée à la *Southland Canada*, quoique située hors des locaux de la société. Cette garderie reçoit également des enfants dont les parents ne sont pas à l'emploi de la société. *Southland Canada* est une division de *Southland Corporation* de Dallas (Texas), une société privée. Cent cinquante de ses 514 points de vente au Canada se trouvent en Colombie-Britannique. Il s'agit de la plus grande chaîne de dépanneurs du Canada. La société emploie 6 500 personnes dans cinq provinces, allant de la Colombie-Britannique à l'Ontario. Le siège social de la division canadienne se trouve à Burnaby (C.-B.). Des 1 500 personnes qu'emploie cette société dans la province de Colombie-Britannique, 1 050 travaillent dans la vallée du Bas-Fraser. Environ 65 p. 100 de l'effectif est constitué d'hommes. La garderie *7-Eleven* est la plus ancienne du secteur privé de la Colombie-Britannique à être financée par l'employeur.

Débuts

C'est le vice-président directeur général, Frank Farr, qui avait exploité des magasins d'alimentation en Grande-Bretagne qui mettaient à la disposition de leur clientèle des terrains de jeu surveillés, qui eut l'idée de mettre la garderie sur pied. Il y a sept ans, il a décidé de créer une garderie pour les enfants des membres du personnel de *7-Eleven* qui travaillaient dans la vallée du Bas-Fraser. En 1988, un communiqué de la société déclarait ce quit suit : «Après étude des besoins des employé(e)s de la *Southland*, Frank Farr a jugé qu'une garderie exploitée par la société était devenue nécessaire afin d'offrir aux membres du personnel des services de garderie subventionnés. Selon M. Farr, le secteur privé devait jouer un plus grand rôle au niveau de la prestation d'avantages économiques et sociaux aux employé(e)s.» La chaîne *7-Eleven* a comme politique de fournir d'excellents avantages sociaux à son personnel tout en projetant l'image d'une société qui assume bien ses responsabilités sociales (en parrainant par exemple les compagnes de collecte de fonds pour la dystrophie musculaire).

Le service des ressources humaines s'est chargé de la planification et de la mise sur pied de la garderie avec le concours d'autres directions dont celle de l'immobilier, qui a relevé les emplacements possibles dans la localité, et celle de la construction, qui a supervisé les travaux de rénovation. La société a embauché la directrice de la garderie trois mois avant la date prévue d'ouverture afin qu'elle organise en détail le programme et commande l'équipement et le matériel nécessaires. Neuf mois se sont écoulés entre la décision d'ouvrir la garderie et son ouverture qui a eu lieu le 21 juin 1984.

Installations

La garderie *7-Eleven* est située à environ cinq kilomètres du siège social de la *Southland Canada*, au rez-de-chaussée d'une église locale et, par hasard, à un demi-pâté de maisons d'un dépanneur *7-Eleven*. La société voulait à l'origine installer la garderie dans une maison, mais elle s'est heurtée aux règlements municipaux de zonage qui interdisaient la présence d'établissements semblables dans un quartier résidentiel. La garderie a une superficie de 2 800 pi^2, une très grande salle de jeu, une salle de sieste et de repos, une cuisine, une salle de bain et une buanderie. La salle de jeu est décorée de murales aux couleurs vives inspirées de comptines d'enfant et peintes par le mari d'une employée de *7-Eleven*. La salle de jeu est divisée en centres d'apprentissage (par exemple, blocs, jouets de table, casse-tête, coin du livre, jeux d'eau, etc.). La garderie compte aussi un terrain de jeu de 1 200 pi^2 adjacent au bâtiment et équipé d'un portique d'escalade, de balançoires et d'un bac à sable. Deux parcs publics se trouvent aussi à proximité de la garderie.

Clientèle

Les employés de *7-Eleven* sont habituellement de jeunes célibataires de sexe masculin et au tout début de leur carrière. Le taux de roulement du personnel de la société est d'environ 110 p. 100. Tous les employé(e)s de *7-Eleven*, tant le personnel des magasins de détail que celui des bureaux, peuvent se prévaloir des services de la garderie. Les nouveaux employé(e)s entendent parler de la garderie au moment où on leur présente les avantages sociaux qui leur sont offerts. Le bulletin interne mensuel de la société traite fréquemment de la garderie (notamment pour annoncer les places libres). Les médias écrits et électroniques ont également démontré de l'intérêt pour la garderie *7-Eleven*.

La garderie peut accueillir 25 enfants. On prévoyait au début recevoir des enfants de 18 mois à cinq ans, mais la clientèle est pour le moment formée d'enfants de 36 mois à six ans. Comme elle fonctionnait à perte, on a décidé de ne pas admettre d'enfants plus jeunes, car étant donné que la province exige un ratio plus élevé de membres du personnel pour ce groupe d'âge, ceci faisait augmenter les dépenses.

À l'heure actuelle, 24 enfants de trois à six ans fréquentent la garderie (la majorité des enfants ont trois ans). La garderie garde deux places en réserve pour d'autres employé(e)s de *7-Eleven* qui pourraient vouloir y inscrire leur enfant, car ce sont eux qui ont la priorité. Sur ces 24 enfants, dix proviennent de familles où un des parents est à l'emploi de *7-Eleven*, les autres étant recrutés dans la collectivité. Cette proportion change avec le temps. Des dix enfants associés à «*7-Eleven*», trois ont leurs deux parents qui travaillent pour la société, un autre a sa mère à l'emploi de la société et, dans un autre cas, il s'agit du père. Une employée de *7-Eleven* a même loué un appartement en face de la garderie pour que son enfant en soit plus proche. Enfin, trois employé(e)s qui ont quitté leur emploi à *7-Eleven* ont laissé leur enfant à la

garderie au même titre que les autres enfants de la localité. La garderie invite les parents à participer à son programme s'ils le peuvent (par exemple en fêtant un événement familial avec les enfants, en prenant des photos, en préparant des friandises et en apportant leur aide à l'occasion d'activités spéciales, comme l'Halloween et les excursions).

Programme

La garderie *7-Eleven* est ouverte de 7 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi et est fermée tous les jours fériés. On a demandé que les heures d'ouverture soient prolongées, mais non qu'on offre des services de garde durant les week-ends. On a effectivement élargi d'une heure la période d'ouverture de la garderie en 1986, mais personne n'a suffisamment profité de cette mesure pour en justifier le maintien. C'est cas par cas que le personnel de la garderie règle les demandes exceptionnelles de garde prolongée.

La garderie offre «un programme axé sur le jeu et qui exerce peu de pression sur l'enfant. C'est d'ailleurs en jouant que les enfants d'âge préscolaire apprennent et le programme prévoit des périodes de jeu à l'intérieur et à l'extérieur, des contes, de la musique, de la gymnastique rythmique et diverses activités créatrices» (*7-Eleven Operating Policies*, p. 8). La journée normale commence par des activités tranquilles, dans certains cas le petit déjeuner pour les enfants qui arrivent tôt. Suit une période d'activités libres où les enfants peuvent jouer dans les divers centres d'apprentissage décrits précédemment. Après une période de rangement des jouets de la garderie, de discussions en groupe et de jeux de société, les enfants font leur toilette et prennent une collation entre 9 h 30 et 10 h. Ils peuvent ensuite retourner à leurs jeux ou aller faire une promenade ou une excursion (par exemple, au Centre des sciences, à la caserne des pompiers, au parc, à la bibliothèque, etc.). Le déjeuner se prend vers midi et est suivi pour les plus jeunes d'une sieste tandis que les deux enfants en âge de fréquenter la classe maternelle sont conduits à l'école publique voisine. La collation de l'après-midi, qui se prend vers 14 h 30, est suivie d'activités ludiques à l'intérieur ou sur le terrain de jeu. Les enfants participent ensuite à des activités tranquilles ou à des jeux de société jusqu'à l'arrivée de leurs parents. Nombre d'activités sont axées sur un thème : Halloween, automne, espace interplanétaire, partage, dinosaures, etc.

Personnel

Le personnel de la garderie se compose d'une directrice à plein temps, de deux éducateurs ou éducatrices à plein temps et d'un(e) employé(e) à temps partiel. Toutes les employé(e)s à plein temps détiennent un certificat d'études en éducation de l'enfance. Les collèges communautaires locaux y envoient aussi en stage des étudiants et étudiantes en éducation de l'enfance. La directrice agit aussi comme personne-ressource en matière de garderie auprès d'autres employé(e)s de la *Southland* : elle a aidé des familles à

trouver des gardiennes pour leur bébé, donné des renseignements sur les subventions disponibles et organisé des séances d'orientation familiale.

Le personnel de la garderie est à l'emploi de *Southland Canada* et bénéficie des mêmes avantages sociaux que les autres employé(e)s de la *Southland*, notamment le régime de soins médicaux, le régime de soins dentaires, le régime élargi d'assurance-santé, l'assurance-vie, le partage des bénéfices et le remboursement des frais d'étude encourus. Les salaires de la garderie sont un peu plus élevés que ceux des autres garderies de la région et légèrement moins que ceux des garderies syndiquées de la région de Vancouver. Le taux de roulement du personnel est inférieur à la moyenne des garderies de la région.

Structure administrative

La garderie *7-Eleven* est un service de la société. Sa directrice relève de la gestionnaire préposée aux avantages sociaux. C'est la société qui se charge des tâches administratives comme la comptabilité et l'impression des bulletins mensuels.

Coûts et financement

C'est *Southland Canada* qui a défrayé les coûts initiaux de rénovation et de démarrage de la garderie. Ces coûts se sont élevés à 25 000 $. Le budget d'exploitation de la garderie a été de 98 000 $ en 1988-1989. En 1987, l'établissement a enregistré un déficit d'environ 25 000 $, soit beaucoup moins que l'année précédente. Ce déficit est essentiellement attribuable au fait que toutes les places de garderie disponibles ne sont pas occupées et que *7-Eleven* subventionne les frais de garde de ses employé(e)s. La société estime que le service qu'offre la garderie est un avantage social au même titre que le régime de soins dentaires qui, lui aussi, lui coûte de l'argent.

À compter du 1er janvier 1990, les frais exigés sont de 375 $ pour les enfants de la localité, tandis que les employé(e)s de *7-Eleven* ont droit à une réduction. Les familles qui répondent à certains critères peuvent recevoir des subventions du gouvernement provincial, ce qui est le cas pour les parents de quatre des 24 enfants qui fréquentent actuellement la garderie. Le prix comprend deux collations par jour et du lait au repas du midi. Les enfants apportent leur lunch et parfois leur petit déjeuner qu'on peut faire réchauffer dans le four micro-ondes. La garderie charge également 25 $ pour le remplacement des jouets et cette somme est perçue avec les frais du premier mois. En outre, la garderie organise plusieurs activités pendant l'année pour recueillir des fonds qui serviront à acheter des jouets et de l'équipement. Elle a dernièrement recueilli des fonds grâce à des tombolas, une vente de gâteaux et des repas aux hot-dogs (fournis par *7-Eleven*).

Projets d'avenir

Southland Canada **reçoit au sujet de sa garderie au moins une demande de renseignements par mois de la part d'autres entreprises. La garderie *7-Eleven* tient la vedette dans un vidéo sur les garderies parrainées par l'employeur. Ce vidéo a été réalisé par le personnel du *Douglas College* et l'université de la Colombie-Britannique. La société étudie la possibilité d'élargir les fonctions d'information et de références de la directrice de la garderie et de mettre sur pied un service de garderie pour les nouveau-nés et les tout-petits.**

Pour plus d'information sur la garderie *7-Eleven*:

Jennifer Parsons
Gestionnaire responsable des avantages sociaux
Southland Canada, Inc.
3185, Willingdon Green
Burnaby (C.-B.)
V5G 4P3

(604) 299-0711

Judy Anderson
Directrice
Garderie 7-Eleven
a/s *Southland Canada, Inc.*
3185, Willingdon Green
Burnaby (C.-B.)
V5G 4P3

(604) 437-6942

Le second profil de garderie à proximité des lieux de travail se situe dans un cadre fort différent. Établie au profit des employé(e)s de la Banque nationale du Canada, elle se trouve au cœur de Montréal, dans l'un des édifices de la banque, à proximité du siège social.

LA GARDERIE POMME DE REINETTE
BANQUE NATIONALE DU CANADA
MONTRÉAL (QUÉBEC)

La Garderie Pomme de Reinette offre des services de garde hors des lieux de travail pour les employé(e)s de la Banque Nationale du Canada qui travaillent au centre-ville de Montréal. La Banque Nationale du Canada compte 603 succursales au Canada et à l'étranger et son siège social se trouve à Montréal. L'effectif totalise 13 000 personnes, dont 3 000 (dont environ 65 pour 100 de femmes) travaillent dans les trois immeubles du siège social. Au Québec, la Banque Nationale du Canada a été la première entreprise privée à offrir un service de garde à son personnel.

Débuts

L'idée d'une garderie est venue de certains employé(e)s et de la haute direction de la Banque. En effet, le vice-président administratif principal, M. Humberto Santos, souhaitait humaniser les lieux de travail et considérait la prestation de services de garde comme "un aspect d'une telle approche globale" (*Business Report, février-mars 1983*). La haute direction, alors exclusivement masculine, estimait que l'ouverture d'une garderie serait un moyen d'aider les employé(e)s, de promouvoir l'image de marque de l'entreprise et de contribuer au programme d'égalité des chances qui avait cours dans l'entreprise. En 1979, lorsqu'elle a fusionné avec la Banque Canadienne Nationale pour former la Banque Nationale du Canada, la Banque Provinciale du Canada avait commencé à faire construire un centre informatique dont le rez-de-chaussée était assez spacieux pour loger une garderie. Pour planifier le projet de garderie, on a créé un comité spécial d'employé(e)s de la Banque Nationale, qui s'est penché sur les exigences de la réglementation provinciale pertinente et qui, avec l'aide de spécialistes de la Banque (architectes, comptables, avocats, etc.), a dressé des plans et embauché une directrice. On n'a eu recours à aucun expert-conseil de l'extérieur. La garderie a été inaugurée en mai 1980 dans les locaux qu'elle occupe actuellement sur l'avenue Viger. Au cours de 1990, elle déménagera de l'autre côté de la rue, dans un nouvel immeuble abritant le centre de traitement *Master Card*. La garderie occupera alors une superficie plus grande et pourra accueillir davantage d'enfants.

Installations

La Garderie Pomme de Reinette est installée au centre de traitement des données de la Banque, un immeuble à vocation sécuritaire. Ce centre est situé à deux stations de métro de l'immeuble principal du siège social. La garderie occupe le rez-de-chaussée et donne sur un terrain de jeu extérieur (environ 1 000 pi^2). Les locaux couvrent approximativement 4 000 pi^2 dans un concept d'aire ouverte, la pièce principale étant divisée en quatre salles de jeu à peu près de même grandeur. La garderie compte également une salle pour les bébés et un dortoir adjacent où les plus jeunes font la sieste. Enfin, il y a un bureau pour la directrice et une cuisine où sont préparés les repas et les collations des enfants.

Clientèle

La garderie est réservée aux enfants des employé(e)s de la Banque Nationale qui travaillent dans un des trois immeubles du siège social, au centre-ville de Montréal. Au moins un parent doit être à l'emploi de la Banque et la priorité est accordée au deuxième enfant d'une même famille, car la garderie a comme politique de réunir chaque fois que possible les enfants d'une même famille. À l'heure actuelle, six familles ont plus d'un enfant inscrit à la garderie.

La Garderie Pomme de Reinette peut d'accueillir 30 enfants de deux à six ans et 12 tout-petits d'au moins trois mois (en fait, la garderie ne peut accepter que neuf tout-petits puisque le dortoir ne contient que neuf lits d'enfants). En moyenne, 40 enfants fréquentent la garderie chaque jour. Il y a une très longue liste d'attente et il arrive souvent que les parents inscrivent leur enfant dès que la grossesse est confirmée!

Les parents des enfants inscrits à la garderie travaillent dans divers services de la Banque, depuis le personnel auxiliaire jusqu'aux cadres supérieurs. Actuellement, on compte 33 mères et 13 pères qui envoient leur enfant à la Garderie Pomme de Reinette. Les parents peuvent participer au fonctionnement de la garderie d'abord et avant tout en assistant aux Assemblées générales et en se faisant élire au conseil d'administration. Par ailleurs, ils peuvent s'impliquer en devenant membre d'un des trois comités de parents (pédagogie, politique/règles, personnel), en assistant aux réunions régulières de parents ainsi qu'aux activités spéciales ou en visitant leur enfant durant la journée, s'ils en ont le loisir. Les parents suggèrent aux membres du conseil d'administration de la garderie, formé de parents et de représentants de la Banque, des améliorations et des modifications à apporter au mode de fonctionnement.

Programme

La Garderie Pomme de Reinette est ouverte de 7 h à 18 h du lundi au vendredi. Les heures de travail du personnel de la Banque sont de 8 h ou 8 h 30 à 16 h 30 ou 17 h, sauf dans le cas du personnel de sécurité et d'une partie des préposé(e)s au traitement des données. Comme les heures d'ouverture de la garderie coïncident avec les heures de travail des employé(e)s de la Banque, peu de demandes ont été formulées pour que soient modifiées ou prolongées les heures d'ouverture de la garderie.

La majorité des enfants arrivent en même temps que leur parent avant 8 h, et certains prennent le petit déjeuner sur place. Durant la première heure ou à peu près, les enfants s'adonnent à des activités préparées par les éducateurs et éducatrices. Après un goûter, les enfants jouent et font ensuite du nettoyage. L'horaire de l'avant-midi, est le suivant : 7 h à 8 h 30 jeux libres et petit déjeuner, 8 h 30 à 9 h 30 activités dirigées, 9 h 30 à 10 h collation et toilette, 10 h à 11 h 30 activités dirigées. De nombreuses sorties sont aussi organisées en matinée : cinéma, musée, jardin, concert, cinéma IMAX, baignade, visite au Père Noël. La période de repos ou de sieste est suivie d'une collation et de jeux jusqu'à l'arrivée des parents à la fin de la journée.

Personnel

Le nombre d'employé(e)s est déterminé par la réglementation provinciale sur les garderies, soit un éducateur ou éducatrice pour cinq tout-petits et un éducateur ou éducatrice pour huit enfants de plus de 18 mois. En tout, la garderie compte onze employé(e)s: une directrice, une directrice adjointe, un

cuisinier (un diététiste qualifié qui planifie tous les repas et les collations et qui prépare de petites surprises comme les gâteaux d'anniversaire), un éducateur ou une éducatrice pour chacun des quatre groupes de huit enfants d'âge préscolaire, deux éducateurs ou éducatrices pour les tout-petits et deux employé(e)s à temps partiel qui prêtent main-forte selon les besoins. Tous les employé(e)s ont reçu une formation en technique d'éducation en services de garde, à l'exception du cuisinier. Une gamme complète d'avantages sociaux est offerte aux membres du personnel : remboursement des frais médicaux et dentaires, assurance, heures flexibles, congés de maladie, vacances.

Structure administrative

La Garderie Pomme de Reinette, un organisme sans but lucratif, constitue une entité distincte de la Banque. Elle a à sa tête un conseil d'administration où siègent la directrice de la garderie, deux représentant(e)s de la Banque et cinq parents, dont trois doivent être à l'emploi de la Banque. Le personnel est à l'emploi de la garderie et non de la Banque Nationale. Les décisions relatives au fonctionnement de la garderie sont prises dans le cadre de réunions mensuelles où les parents ont le loisir de faire valoir leur point de vue.

Coûts et financement

La Banque Nationale du Canada a fait rénover l'immeuble et assumé les autres dépenses préliminaires. Les frais de démarrage ont totalisé environ 300 000 $. Le budget annuel de la garderie s'élève à environ 325 000 $. La Banque paie le loyer (assez élevé puisque la garderie se trouve dans le centre-ville de Montréal), les services publics, le téléphone et les assurances, en plus d'offrir gratuitement les services de ses spécialistes pour divers problèmes (comptabilité, avantages sociaux, recrutement, etc.). La Banque prendra également à sa charge les frais d'aménagement des nouveaux locaux de la garderie ainsi que de déménagement. À cela vient s'ajouter une subvention provinciale de fonctionnement ainsi que les frais de garde versés par les parents.

Les frais de garde sont de 15,50 $ par jour pour les enfants inscrits à plein temps et de 17 $ par jour pour une fréquentation à temps partiel. Une réduction est accordée pour le deuxième enfant d'une même famille. Par rapport à d'autres garderies comparables du centre-ville, ces frais sont un peu moins élevés. Ils comprennent le repas du midi et deux collations : le petit déjeuner est offert sans frais. Enfin, les parents qui en ont besoin ont droit à une subvention du gouvernement provincial.

Projets d'avenir

La Garderie Pomme de Reinette prévoit déménager dans ses nouveaux locaux en juin 1990. Elle y disposera d'une plus grande superficie et pourra alors accueillir 60 enfants et ainsi mieux répondre à la demande de services de

garde de qualité pour les enfants des employé(e)s de la Banque Nationale du Canada.

Pour de plus amples renseignements sur la Garderie Pomme de Reinette :

Ghyslaine Rheault
Conseillère aux avantages sociaux
Service des avantages sociaux
Banque Nationale du Canada
600, rue de La Gauchetière ouest
Montréal (Québec)
H3B 4L2

(514) 394-6310

France Laramée
Directrice
La Garderie Pomme de Reinette
275, avenue Viger est
Montréal (Québec)
H2X 3R7

(514) 394-8108

La dernière garderie dont le profil est présenté dans le présent chapitre est intéressant parce qu'elle a été lancée dans un esprit de collaboration, et à cause du service qu'elle assure à un type d'industrie plutôt qu'à une seule société.

LA GARDERIE *FASHION DISTRICT DAY CARE* EXPLOITÉE PAR LE COLLÈGE GEORGE BROWN TORONTO (ONTARIO)

La garderie *Fashion District Day Care* ("Garderie du District de la mode") est exploitée par le collège George Brown, au cœur du district de la mode de Toronto. Cette garderie a une double fonction : offrir des services de garde de qualité aux enfants des personnes travaillant dans le secteur manufacturier de l'industrie de la mode, et servir de laboratoire pour les programmes de puériculture et de garderie offerts au collège George Brown.

Débuts

La garderie, qui a ouvert ses portes en octobre 1987, est le fruit d'efforts communs déployés par le Comité de liaison de l'industrie de la mode, les autorités municipales de Toronto et le collège George Brown. Le Comité de liaison de l'industrie de la mode reconnaissait en effet que le secteur de la mode emploie surtout des femmes qui, pour être en mesure d'occuper un emploi à l'extérieur du foyer, ont besoin de services de garde. En 1987, la ville de Toronto encourageait l'expansion de tels services dans les secteurs centraux de la ville. On a donc mis sur pied un projet de garderie non loin des lieux de travail des employé(e)s de l'industrie de la mode. Le Conseil municipal de Toronto a alloué des fonds à la rénovation d'un immeuble appartenant à la ville et situé dans ce district. Les entreprises de mode et les

autorités provinciales ontariennes ont fourni une aide financière supplémentaire.

Reconnaissant qu'il ne possédait pas les compétences pour mettre sur pied et exploiter une garderie, le Comité de l'industrie a demandé au collège George Brown de s'occuper de l'exploitation de la garderie, ce que les autorités du collège ont accepté à la condition que la garderie puisse servir de laboratoire pour les cours de puériculture et de services de garde. Le collège a participé activement aux étapes de conception et de planification de la garderie. Des représentants de l'industrie et le personnel de la garderie ont fait la publicité de la nouvelle garderie et ont visité les usines pour rencontrer les parents, expliquer le programme et répondre aux questions. Des annonces ont également été placées dans les usines et publiées dans des bulletins syndicaux. En grande partie grâce aux commentaires favorables des parents, la garderie affichait complet après seulement quelques mois d'activité (alors qu'il faut habituellement compter de 12 à 18 mois).

Installations

La garderie est située rue Richmond, dans un grand immeuble en briques de plusieurs étages, à proximité de plusieurs usines de vêtements. Un architecte a dessiné les plans de la garderie avec l'aide du personnel de la garderie, en se basant sur un principe d'aires ouvertes reliées les unes aux autres. Effectivement, toutes les salles de jeu sont visuellement reliées et les espaces communs (par exemple les salles de toilettes) donnent accès aux autres salles de jeu. Le rez-de-chaussée de la garderie couvre 4 000 pi^2 et comprend quatre salles de jeu bien éclairées, attrayantes et bien équipées pour les bébés, les tout-petits et deux groupes d'enfants d'âge préscolaire, de même qu'une cuisine, le bureau de la directrice et des aires d'entreposage. En outre, le sous-sol offre une superficie supplémentaire de 2 000 pi^2 qui sert aux activités spéciales nécessitant beaucoup d'espace (activités axées sur la musique ou le mouvement, etc.). On compte deux terrains de jeu: un petit terrain qui est adjacent aux salles de jeu des bébés et des tout-petits, et un terrain plus grand, situé sur le toit, pour les enfants d'âge préscolaire (total de 2 000 pi^2).

Clientèle

La garderie est réservée exclusivement aux enfants des personnes travaillant dans le secteur manufacturier de l'industrie de la mode à Toronto (mais non nécessairement aux employé(e)s dans le "Fashion District" ou District de la mode). Elle accueille actuellement le nombre maximum autorisé d'enfants, soit 64. Les enfants sont divisés en quatre groupes : 10 bébés (de 6 semaines à 18 mois), 10 tout-petits (de 18 à 30 mois), 16 enfants d'âge préscolaire de premier niveau (jusqu'à 3 ans), 16 enfants d'âge préscolaire de deuxième niveau (4 et 5 ans) et 10 enfants d'âge de la maternelle. On accorde la priorité aux familles qui ont déjà un enfant à la garderie et aux cas d'urgence.

Dans la majorité des cas, les enfants proviennent de familles d'expression chinoise, biparentales où la mère travaille dans l'industrie de la mode. Les parents sont encouragés à participer aux activités de la garderie et le personnel communique avec eux régulièrement au moyen d'annonces et de bulletins d'information rédigés en anglais et en chinois. Les parents visitent souvent leur enfant durant l'heure du midi. Des cours d'anglais langue seconde sont également offerts aux parents.

Programme

La garderie est ouverte de 7 h 30 à 17 h 30, du lundi au vendredi. Le programme d'activités est basé sur le jeu et comprend une combinaison d'activités collectives et individuelles axées sur les aspects cognitifs, sociaux, émotifs et physiques. Par ailleurs, on insiste sur le multiculturalisme pour refléter aussi bien l'origine ethnique des enfants que la diversité culturelle de la société manitobaine, comme l'illustrent les activités prévues pour les enfants, la nourriture servie, les affiches et les avis posés sur les murs et les babillards, de même que la diversité ethnique du personnel de la garderie.

Au début de la journée, les enfants d'âge préscolaire s'adonnent à des activités libres (casse-tête, lecture, activités artistiques, construction, mimes, etc.). Après la collation, les enfants vont jouer à l'extérieur pendant une heure, après quoi il y a une séance collective de chansons, de contes, d'activités linguistiques et de jeux. Après un repas chaud à l'heure du midi, les enfants font la sieste jusqu'à 14 h; dans le cas des enfants qui n'ont pas à se reposer aussi longtemps, des jeux non bruyants sont prévus à l'horaire. Après une collation en après-midi, les enfants retournent jouer dehors pendant une heure. Suit une courte période d'activités collectives, après quoi les parents commencent à arriver. Diverses excursions sont organisées au cours de l'année : promenades dans le voisinage, visites au zoo, à la ferme Riverdale, dans le port, sur la plage, etc.

Personnel

La garderie compte 12 employé(e)s permanent(e)s : neuf éducateurs ou éducatrices(dont deux parlent chinois), la directrice, un(e) cuisinier(e) et un(e) secrétaire à temps partiel. Comme la garderie constitue également un laboratoire pour le collège George Brown, on y trouve aussi des éducateurs et éducatrices stagiaires. Tous les éducateurs et éducatrices réguliers ont une formation complète en préscolaire et certains ont également fait des études avancées. D'ailleurs, la formation en éducation préscolaire est une condition d'emploi essentielle puisque la garderie sert de centre de formation pour le collège.

Structure administrative

La garderie a une stucture administrative particulière puisque, en tant que laboratoire de formation, elle fait partie du collège George Brown qui est

responsable de son exploitation. Par conséquent, le personnel est à l'emploi du collège George Brown. Il y a un comité consultatif composé de quatre parents, du ou de la superviseur(e) de la garderie, de deux représentant(e)s de la ville de Toronto et de deux représentant(e)s de l'industrie de la mode. Le comité se réunit de quatre à six fois par année pour discuter des problèmes et des orientations de la garderie.

Financement

La ville de Toronto, le gouvernement de l'Ontario et l'industrie de la mode se sont partagés les frais de démarrage de la garderie. Le Conseil municipal de Toronto a financé (plus de 300 000 $) la rénovation de l'immeuble qui demeure propriété municipale. La garderie a par ailleurs reçu une subvention de départ de 55 000 $ de la part des autorités provinciales, tandis que l'industrie de la mode a fourni un autre 50 000 $ pour les matériaux et l'équipement. Le budget d'exploitation de 1989 a été d'environ 400 000 $. La ville de Toronto loue l'immeuble à la garderie pour la somme nominale d'un dollar par année, ce qui inclut les frais d'entretien et les services publics. L'industrie de la mode verse aussi des subventions aux parents. Le reste des frais annuels sont couverts par le collège George Brown pour qui la garderie sert de laboratoire. La garderie reçoit également des dons d'entreprises de mode (tissus, rouleaux de fil, jouets, etc.) et peut se targuer de posséder la plus belle collection de boutons de toutes les garderies de Toronto.

Cette année, les frais de garde sont de 630 $ par mois pour les bébés, de 580 $ pour les tout-petits et de 525 $ pour les enfants d'âge préscolaire (ce qui comprend deux collations et un repas chaud à l'heure du midi). Pour les enfants qui fréquentent la maternelle, les frais de garde sont de 525 $ par mois, ce qui inclut une collation et un repas chaud par jour. Ces frais sont parmi les moins élevés des garderies situées dans le centre-ville de Toronto. Les familles admissibles peuvent recevoir une aide financière des Services d'aide à l'enfance du Toronto métropolitain et de l'industrie de la mode; 95 p. 100 des parents s'en prévalent.

Plans futurs

Le collège George Brown exploite aussi d'autres garderies en milieu de travail, à savoir la garderie de Waterpark Place et la garderie de la rue *Queen*. En 1990, le collège ouvrira d'autres garderies en milieu de travail dont une au centre de gériatrie *Baycrest*, au complexe à bureaux *Scotia Tower* et une autre en collaboration avec l'hôpital Mount Sinai et l'Hôpital Général de Toronto. La garderie *Fashion District Day Care* offre un programme bien connu et très populaire auprès des employeurs et des employé(e)s du *Fashion District*.

Pour plus d'information au sujet de la garderie *Fashion District Day Care* :

Joyce Gee
Directrice
Fashion District Day Care
511, rue Richmond Ouest
Toronto (Ontario)
M5V 1Y3

(416) 867-2452 ou 2453

La garderie *Fashion District Day Care* a été lancée à l'enseigne de la collaboration entre diverses entreprises. Le chapitre qui suit traite les garderies établies par un groupement d'entreprises et présente des profils de garderie qui ont étendu le concept de la collaboration au-delà des étapes du lancement de la garderie pour en toucher aussi l'exploitation.

5

CONSORTIUMS : PLUSIEURS TÊTES VALENT PARFOIS MIEUX QU'UNE

Le consortium est un groupement d'au moins deux entreprises ou groupes qui, dans le présent cas, conviennent d'offrir des services de garde pour les enfants de leurs employé(e)s ou de leurs membres. Les groupes qui participent au consortium collaborent à l'établissement d'une garderie : ils partagent le travail, les coûts, les risques et les avantages. Les parts ne sont pas nécessairement toujours égales : certains consortiums sont organisés suivant une formule proportionnelle en vue de refléter les différentes tailles ou les différents paliers d'appui des groupes participants. Cela se traduit ordinairement dans les faits par un accès proportionnel au programme de garderie pour les employé(e)s des groupes en question.

Le consortium peut être établi par un groupe de sociétés ou d'organismes situés dans une même région, ce qui est le cas de *Global Playhouse*, à Don Mills (Ontario), dont le présent chapitre trace le profil. Il peut encore être établi par des groupes qui œuvrent dans le même secteur d'activités, comme c'est le cas pour la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* qui a été lancée par un consortium d'hôpitaux, de syndicats implantés dans ces hôpitaux ainsi que par l'Association des hôpitaux de l'Alberta (profil présenté au chapitre 10).

Le terme *consortium* s'applique à la structure organisationnelle d'établissement et d'exploitation d'une garderie. Il ne détermine d'aucune façon le type de programme de garderie. Ce programme peut prendre la forme d'une garderie hors des lieux de travail, comme dans le cas de la *Global Playhouse*, d'un réseau de garde en milieu familial ou, encore, d'un programme de garde parascolaire, comme le programme de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*. Il peut aussi prendre la forme d'un service d'information et de counseling. Le choix de la formule du consortium relève d'une décision organisationnelle. Quant au choix du modèle d'installation ou de service de garde, celui-ci relève d'une décision du *programme*.

Les joies de l'association

Les consortiums sont souvent lancés par de petites sociétés ou de petits organismes qui, isolément, ne possèdent ni les ressources ni le nombre d'employé(e)s nécessaires pour rentabiliser une garderie en milieu de travail. En conjuguant leurs forces, les groupes participants augmentent leur base de financement et de personnel nécessaires pour planifier et mettre en œuvre une garderie en milieu de travail. Il se

produit également une augmentation de la clientèle virtuelle, ce qui augmente d'autant les chances de rentabiliser le projet.

Outre le partage des coûts, cette formule assure une plus grande disponibilité de ressources humaines pour les étapes de planification et d'élaboration. La plupart des garderies en milieu de travail au Canada ont été planifiées par des comités. Le comité peut être constitué exclusivement de personnes à l'emploi d'une société donnée, mais il peut également recevoir de l'aide de l'extérieur. Il est rare que la garderie en milieu de travail soit mise en place par une seule personne. Dans les cas de certains consortiums, la diversité caractérisait les groupes intéressés (comme, par exemple, dans un parc industriel), d'où une variété au plan de l'expertise en matière de planification, qu'il s'agisse de concepteurs, d'entrepreneurs, d'agents de relations publiques ou de comptables.

Les peines de l'association

Le modèle du consortium est réputé être "le plus facilement réalisable pour la majorité des sociétés"[1]. C'est pourtant un des modèles les moins utilisés au Canada et aux États- Unis. Il ne semble pas exister une raison particulière qui expliquerait cet état de fait. Pour certains groupes, il se peut que personne n'ait songé à cette formule tandis que pour d'autres, il se pourrait qu'ils ne désirent pas "partager" la visibilité ou les retombées publicitaires d'un tel projet. Dans de rares cas, il se pourrait qu'une société ne veuille pas apporter son aide à un concurrent pour la réalisation d'un programme susceptible d'être utilisé à des fins de recrutement dans un marché où l'embauche est concurrentielle.

Certains organismes ont été découragés par la logistique que suppose la formule de consortium, considérant les efforts nécessaires pour amener trois groupes ou plus à collaborer et à s'entendre sur une multitude de décisions et de détails touchant le projet. Les conflits et les problèmes entre les organismes ont fait avorter plus d'un projet. Dans les cas de partage égal des coûts, certains groupes se sont préoccupés de ne pas avoir une juste valeur pour leur argent si leurs employé(e)s n'utilisaient pas le service dans la même mesure que ceux des autres partenaires.

Profil

Les deux consortiums dont il a été question ci-dessus sont d'excellents exemples de collaboration entre trois groupes ou plus. Le premier consortium de garderie en milieu de travail au Canada a été la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* qui a été constituée suite aux négociations collectives de 1980 entre les Infirmières unies de l'Alberta et l'Association des hôpitaux de l'Alberta. Un comité mixte, formé de représentants et représentantes des Infirmières unies de l'Alberta, de l'Association des hôpitaux de l'Alberta, du Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta, de l'Association des sciences de la santé de l'Alberta, du Syndicat canadien de la fonction publique et de l'Association des aides-infirmières diplômées de l'Alberta, a proposé un projet pilote de garderie en milieu de travail pour trois hôpitaux d'Edmonton : le *Royal Alexandra*, le *Glenrose* et le Centre de soins prolongés *Norwood*. Ces groupes ont coordonné leurs efforts et mis sur pied une garderie hors des lieux de travail qui a ouvert officiellement ses portes en juillet 1982. On a constitué en octobre de la même année un réseau de services de garde en milieu familial puis, en 1984, un programme de garde parascolaire

et un programme de garde estivale. (Le chapitre 10 contient une description plus complète de ce programme.)

L'autre consortium dont il a été précédemment question est celui de la *Global Playhouse*, le premier consortium de garderie organisé par le secteur privé. À la différence du consortium albertain qui était constitué à l'intérieur d'un même secteur d'activité, le *Global Playhouse* est essentiellement constitué sur une base géographique. Les trois sociétés participantes sont situées à dix minutes ou moins en voiture de la garderie, dont voici le profil.

GARDERIE *GLOBAL PLAYHOUSE*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED
LES ENTREPRISES HARLEQUIN LTÉE
CBS RECORDS CANADA LTD.ET
LA COMMISSION SCOLAIRE NORTH YORK
DON MILLS (ONTARIO)

La garderie *Global Playhouse* est une garderie en milieu de travail établie par un consortium de trois sociétés en collaboration avec la commission scolaire de la place. Une société à but non lucratif, la *Global Playhouse Childcare Centre Inc.*, possède et exploite cette garderie. Les trois sociétés susmentionnées, la commission scolaire et des représentants de parents administrent la société constituée pour s'occuper de l'exploitation de la garderie *Global Playhouse*. *Global Communications Limited* possède un réseau de télévision indépendant situé à Toronto qui diffuse vingt-quatre heures par jour, sept jours par semaine. Par conséquent, un grand nombre de ses employé(e)s (dont la plupart sont des femmes) travaillent à temps partiel ou par quart de travail. *Harlequin Ltée* est une maison d'édition surtout connue pour ses romans à l'eau de rose. Elle compte deux cents employé(e)s dont la majorité sont aussi des femmes. *CBS Records* engage environ trois cents employé(e)s dont la moitié sont des femmes. Ces deux dernières sociétés fonctionnent suivant les heures d'ouverture habituelles des entreprises, cinq jours par semaine. La garderie est installée dans une école secondaire de premier cycle située à environ dix minutes en voiture de chaque société participante. La commission scolaire North York est la quatrième roue du consortium.

Débuts

Au pique-nique annuel de la société *Global T.V.* de juillet 1985, le président de la société, Paul Morton, a été étonné du grand nombre d'enfants en bas âge que comptaient les familles des employé(e)s. Au cours de la réunion générale trimestrielle du personnel de l'automne, il a annoncé que la société ouvrirait bientôt une garderie pour les enfants des employé(e)s. On a chargé le vice-président des services financiers et administratifs de mettre sur pied ce projet

en collaboration avec un spécialiste en puériculture de l'extérieur. Au cours des premières étapes de l'élaboration des plans, plusieurs sociétés ont demandé à *Global* si elles pouvaient se joindre au projet. *Global* a conclu qu'il était sage et opportun du point de vue financier d'élargir les formes de soutien de la garderie. Après quelques mois de planification, les entreprises *Harlequin Ltée* et *CBS Records* s'associaient à *Global*.

On a fait un sondage auprès des employé(e)s pour connaître leurs besoins et leurs préférences en ce qui avait trait à la garde de leurs enfants. Comme partout ailleurs, le principal besoin visait les enfants de moins de trois ans. Un conseil d'administration composé de bénévoles, dont la majorité étaient les parents intéressés, ainsi que des directeurs et directrices du personnel des trois sociétés ont examiné diverses formules de garderie et les emplacements qui s'y prêtaient. On a finalement trouvé un endroit dans une école secondaire de premier cycle. Le conseil d'administration a communiqué avec la commission scolaire North York qui leur a donné l'autorisation d'utiliser ses locaux pour la garderie à la condition que les employé(e)s de la commission scolaire y aient également accès et que la garderie serve de point de référence pour les études de la famille données dans l'école secondaire adjacente.

Un architecte de la place a conçu les plans de rénovation de la garderie. On a engagé la directrice de la garderie en mai 1986 pour qu'elle élabore le programme, commande les fournitures et le matériel et s'occupe d'embaucher le personnel. Le service de publicité de *Global* a produit et imprimé des affiches et des circulaires pour faire connaître la garderie. On a organisé un concours parmi les employé(e)s de *Global* pour trouver le logo de la garderie. La garderie *Global Playhouse* a été inaugurée à l'automne 1986 lors d'une soirée de gala où on a coupé le ruban traditionnel en présence de tous les employés et employées et des dignitaires de l'endroit. On a pu voir un reportage sur cet événement au bulletin de nouvelles du soir, en exclusivité bien sûr à *Global T.V.*

Installations

La garderie *Global Playhouse* occupe une aile au rez-de-chaussée de l'école secondaire de premier cycle Don Mills. La garderie dispose d'environ 2 400 pieds carrés divisés en quatre grandes salles de jeu bien éclairées. La salle de jeu et la salle de repos des nourrissons ainsi que le bureau de la directrice et la cuisine sont situés d'un côté du corridor. Les salles de jeu des bébés (entre 14 et 22 mois), des petits (entre 22 mois et 30 mois) et des enfants d'âge préscolaire (de 30 mois à 5 ans), ainsi les espaces de rangement se trouvent de l'autre côté du corridor. Il y a aussi un terrain de jeu extérieur adjacent à la garderie. La garderie est conçue de façon à pouvoir garder un œil sur les enfants en tout temps. Pour ce, on a construit des demi-murs, installé du plexiglass et placé les cloisons en angle. Bon nombre de ces cloisons ont une ouverture à quelques pouces du sol pour permettre aux

tout-petits qui se traînent ou qui commencent à marcher de voir les gens qui passent.

Clientèle

Les priorités quant à l'admission à la garderie Global Playhouse sont, par ordre d'importance, les suivantes: a) les enfants des employé(e)s de *Global T.V.*, des entreprises *Harlequin*, de *CBS Records* et de la Commission scolaire North York, b) les frères et sœurs des enfants déjà inscrits à la garderie et c) d'autres enfants dont les besoins sont prioritaires, y compris les enfants de la communauté. Au début, les places de la garderie étaient réservées aux enfants des employé(e)s des trois sociétés sur une base proportionnelle : 22 places pour les employé(e)s de *Global*, 6 places pour les entreprises *Harlequin* et 8 places pour *CBS*, et les places restantes pour les enfants demeurant dans la communauté. Maintenant, la règle veut que si une place se libère pour une des sociétés susmentionnées et qu'il n'y a aucun enfant d'un(e) employé(e) sur la liste d'attente ou prêt à prendre la place, cette place peut alors être comblée par un enfant dont le parent n'est aucunement associé à l'une des trois sociétés ou à la commission scolaire. La garderie peut recevoir des enfants de l'âge de la naissance jusqu'à six ans. Le nombre de places selon les groupes d'âge est réparti comme suit : 10 pour les nourrissons, 24 pour les tout-petits et 20 pour les enfants d'âge préscolaire. Il y a une liste d'attente pour les enfants en bas âge et certains des enfants inscrits sur la liste d'attente des nourrissons ne sont même pas encore nés! La majorité des familles qui envoient leur enfant à la garderie *Global Playhouse* comptent deux parents, demeurent en banlieue de Toronto et utilisent un moyen de transport pour se rendre au travail avec leur enfant. On note un grand nombre d'enfants uniques. D'une façon générale, les parents s'intéressent vivement à la garderie. On invite les parents à participer à l'élaboration des programmes destinés aux enfants ainsi qu'à la rédaction de politiques et de procédures. On encourage aussi les parents à visiter leurs enfants; il suffit alors de téléphoner à la directrice de la garderie pour savoir si le moment est approprié. On rédige pour chaque enfant un genre de bulletin quotidien pour noter les repas, les siestes, l'apprentissage de la propreté, le comportement et les activités afin de tenir les parents bien informés des progrès et des comportements de leur enfant. La garderie a récemment organisé pour les parents et les enfants un petit déjeuner aux crêpes servi avant les heures de bureau.

Le programme

La garderie *Global Playhouse* est ouverte pendant les jours de la semaine, de 7 heures à 18 heures. La plupart des enfants fréquentent la garderie de 8 heures à 17 heures.

Le programme des enfants est conçu pour offrir en juste proportion «des activités motrices, socio-affectives et d'apprentissage à l'intérieur du groupe tout en respectant le rythme de chacun» (tiré du *Parent Handbook, p. 1*). Les

monitrices s'efforcent de recréer une atmosphère familiale sécurisante dans la garderie que l'on considère comme une prolongation de la maison. La journée de l'enfant se déroule comme suit : des activités libres, des activités dirigées par la monitrice (par exemple dessin, pâte à modeler, chants, discussions en groupe), des jeux à l'extérieur, une collation en avant-midi et en après-midi, un repas chaud pour le déjeuner suivi d'une sieste ou d'une période de détente selon que les enfants dorment ou pas. Les enfants effectuent aussi des voyages et des sorties dans la communauté. En 1989, ils ont participé à un saut-o-thon au profit de la dystrophie musculaire. Des photos prises lors de cette activité ont été exposées sur le babillard à l'entrée de la cafétéria des employé(e)s de *Global*.

La garderie *Global Playhouse* étant située dans une école secondaire de premier cycle, il arrive souvent que des élèves visitent la garderie dans le cadre d'études coopératives de la famille et d'études d'entreprises. Ces programmes permettent aux étudiants et étudiantesde niveau secondaire d'observer les enfants et d'échanger avec eux. Les enfants apprécient la présence des plus grands qui, en même temps, apportent au besoin de l'aide à la garderie.

Personnel

La garderie *Global Playhouse* compte 14 employé(e)s : 13 monitrices et une directrice à temps plein. Six monitrices ont une formation en éducation préscolaire donnée dans un collège communautaire ou, encore, en puériculture. Le personnel de la garderie a droit à un bon train d'avantages sociaux, à savoir l'assurance médicale, l'assurance dentaire, l'assurance-vie, l'assurance invalidité à long terme, l'assurance-maladie complémentaire et des options d'assurance par le truchement du *Community Network of Childcare Programs*. De plus, le personnel est invité à participer à la réception de Noël et au pique-nique estival organisés par *Global*; ils reçoivent des livres gratuits de *Harlequin* et deux disques ou cassettes gratuits par mois de *CBS*. Le salaire du personnel est comparable à celui offert dans d'autres garderies de la région.

Structure administrative

La garderie *Global Playhouse* est une société sans but lucratif dirigée par un conseil d'administration qui prend les décisions majeures sur les politiques ou les questions financières. Ce conseil d'administration est composé de onze personnes : un représentant de chacune des quatre entreprises du consortium, parents dont les enfants fréquentent la garderie, parents de la collectivité et directeurs et directrices du personnel des sociétés. Le conseil d'administration se réunit une fois par mois en plus d'une réunion annuelle générale à laquelle sont conviés tous les parents.

Coûts et financement

Les coûts de démarrage et de rénovation ont été assumés par les entreprises membres du consortium de même que par une subvention de 55 000 $ de la province de l'Ontario. Le budget de fonctionnement actuel est d'environ 300 000 $ par année. Les revenus de la garderie proviennent des frais de garde chargés aux parents, des subventions de fonctionnement versées par la province et autres subventions accordées par la ville de Toronto. La garderie reçoit maintes contributions comme, par exemple, l'aide d'un groupe de bénévoles et le meuble pour transporter les nourrissons durant les exercices d'incendie qui a été conçu et construit par le service d'entretien de *Global*. Les entreprises associées épongent s'il y a lieu le déficit annuel de la garderie.

Les frais de garde pour les enfants des employé(e)s de *Global Communications* et de *CBS Records* sont établis comme suit : 697 $ par mois pour les nourrissons et les tout-petits et 523 $ pour les enfants d'âge préscolaire. Les frais demandés aux familles de la communauté sont de 722 $ pour les nourrissons et les tout-petits et de 547 $ pour les enfants d'âge préscolaire. Les frais comprennent deux collations et un repas chaud par jour; les couches et la formule pour les nourrissons ainsi que le souper servi aux enfants qui restent plus longtemps sont fournis par les parents. Le *Metro Toronto Children's Services* accorde des subventions aux familles qui y sont admissibles.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la garderie *Global Playhouse* :

John Burgis
Vice-président des services financiers et administratifs
Global Television
81, chemin Barber Greene
Don Mills (Ontario)
M3C 2A2

(416) 446-5311

Directrice
Global Playhouse Childcare Centre
17, The Donway East
Don Mills (Ontario)
M3C 1X6

(416) 446-KIDS

Les chapitres 2, 3, 4 et 5 ont présenté le profil de garderies en milieu de travail appartenant à la catégorie des garderies de groupe. La garderie de groupe n'est toutefois pas la seule formule possible pour ce type de programme. Le chapitre qui suit, le chapitre 6, décrit une autre formule possible : le service d'information et de counseling.

6

AIDER LES PARENTS À S'AIDER : SERVICES DE COUNSELING ET D'INFORMATION SUR LES GARDERIES

Il arrive que des parents aient de la difficulté à trouver une garderie qui convient à leurs besoins et à leurs critères et qu'ils doivent consacrer beaucoup de temps et d'énergie pour trouver cette garderie. Souvent même, ils doivent s'absenter du travail pour faire toutes les démarches. Le service de counseling et d'information sur les garderies fournit des renseignements généraux au sujet des services de garde disponibles, donne des conseils sur la façon de bien choisir une garderie, aide les employé(e)s à trouver des services qui répondent à leurs besoins. Ces renseignements peuvent être fournis sous forme de documents écrits, par téléphone, par le truchement de programmes informatisés ou dans le cadre d'entrevues personnelles. Certains services d'information et de counseling offrent également aux parents des ateliers d'information et de sensibilisation, s'occupent des inscriptions des enfants ou, encore, mettent sur pied d'autres services de garde s'il existe un tel besoin.

Ces programmes sont parfois appelés services d'information et d'aiguillage, services de ressources et d'aiguillage, ou services consultatifs en garderie. On a remarqué ces dernières années une tendance à remplacer le terme "aiguillage" par "counseling", pour bien faire ressortir que ce sont les *employé(e)s* qui prennent la décision en ce qui concerne le choix de la garderie pour leurs enfants. L'entreprise ou l'organisme qui a établi le service n'a donc pas pour mandat de recommander une garderie donnée et ne peut être tenue responsable si la recommandation faite ne convient pas tout à fait aux attentes du parent. Un autre changement intervenu ces dernières années a été l'élargissement de la gamme des services dispensés de façon à y inclure des séances d'information pour les parents, des cours sur le métier de parent, les brochures d'information, les vidéos, etc., qui portent sur une variété de sujets reliés à la famille d'aujourd'hui et non exclusivement sur la garde des enfants.

Évolution des services d'information et de counseling

L'évolution de la portée et de la vocation du service d'information et de counseling s'enchâsse dans les quinze années d'histoire du Service consultatif du gouvernement ontarien en matière de counseling en garderie auprès des employé(e)s. Ce service a été lancé sous forme de projet pilote en janvier 1975 avec l'objectif principal d'offrir aide et conseils aux parents dans le choix des dispositions de garde pour leurs enfants. L'aide devait être donnée par les moyens suivants : analyse, correspondance, présentation devant des groupes et publications.[1] La conseillère en services de garde a

parcouru la province afin de présenter des exposés à des groupes de fonctionnaires provinciaux ainsi qu'à d'autres personnes. Lorsqu'il est devenu apparent qu'il y avait pénurie de places en garderie, elle a embauché et formé des préposé(e)s en services de garde en milieu familial. La personne qui occupait ce poste se rendait également dans les foyers des familles intéressées à dispenser des services de garde pour en faire l'inspection avant d'en inscrire le nom sur la liste des familles de garde.

Ces dernières années, le centre d'attention s'est déplacé à cause de l'importance accrue accordée aux choix des parents, à la question de responsabilité et à l'élargissement des services de garde. Le service provincial privilégie maintenant les fonctions de sensibilisation et d'appui. Des ateliers sont offerts aux employé(e)s sur la façon de choisir le programme qui leur convient le mieux parmi les différents types de programme (par exemple programmes après les heures d'école, bonnes d'enfants, services privés de garde, garderies de groupe, etc.), et sur les différents facteurs à considérer pour chaque type de service. Des ateliers sont également offerts sur d'autres sujets comme l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Il existe des programmes d'aide aux familles qui déménagent sous le régime du programme de réinstallation dans le Nord du gouvernement de l'Ontario, et des trousses de maternité sont distribuées aux nouveaux parents dans lesquelles sont donnés des renseignements sur les congés de maternité, de paternité et d'adoption, sur l'impôt sur le revenu et sur les garderies. Ce service consultatif est accessible entre 9 heures et 5 heures les jours de semaine pour l'ensemble des 80 000 fonctionnaires provinciaux (90 p. 100 des 300 utilisateurs annuels sont de la région du grand Toronto).

Les aspects positifs des services d'information et de counseling en matière de garde

Les services d'information et de counseling en matière de garderie sont relativement peu dispendieux, simples à dispenser, particulièrement appropriés aux petites sociétés ou aux sociétés qui ont des installations dans plusieurs endroits, et peuvent être dispensés à toute une gamme de parents dont les besoins en services de garde sont fort différents, qu'il s'agisse du parent d'un nourrisson qui préfère la garderie en milieu familial ou la bonne d'enfants ou, encore, d'un enfant plus âgé qui a besoin de services de garderie après l'école ou pendant l'été. Le choix du type de service de garde et des dispositions afférentes appartient aux parents intéressés.

Ces services peuvent s'adapter aux nouvelles tendances démographiques des familles ainsi qu'aux besoins des employé(e)s. À titre d'exemple, une main-d'œuvre plus âgée ayant des enfants à l'âge de l'adolescence peut avoir besoin d'information sur l'éducation en ce qui concerne les toxicomanies plutôt que sur les services de garde pour les bébés et les jeunes enfants. Les services d'information et de counseling en matière de garde des enfants s'avèrent utiles aux parents et très visibles au sein de l'entreprise.

Les services d'information et de counseling sont aussi utilisés comme première étape pour aider les employé(e)s ayant besoin de services de garde. Il arrive que les besoins relevés par le conseiller amènent une entreprise ou un organisme à élargir ou à modifier l'aide qu'elle offre aux employé(e)s en matière de garde. Une étude effectuée auprès d'employeurs de la Colombie-Britannique a fait ressortir la préférence de ces derniers pour la formule de services d'information et de counseling qu'ils estimaient d'ailleurs la seule formule financièrement possible au moment de l'étude.[2]

Les aspects négatifs des services d'information et de counseling en matière de garde

Le problème le plus fréquemment mentionné au sujet des services d'information et de counseling est le temps et les efforts qu'il faut mettre pour colliger et organiser les données. La plupart de ces services sont maintenant informatisés, mais les données initiales doivent encore être colligées puis tenues à jour. S'il y a pénurie de places de garderies disponibles dans la collectivité, comme c'est le cas dans bon nombre de régions du pays, le service d'information et de counseling n'aura qu'une valeur limitée puisqu'il n'aura rien à proposer aux gens. Certains groupes de pression critiquent cette formule parce qu'elle n'ajoute pas d'autres places de garderie dans la collectivité et n'aide pas non plus les familles ayant des ressources financières limitées.

Profils

Les services d'information et de counseling varient au plan de leur complexité et de la gamme de services qu'ils offrent. Dans certains cas, il s'agit de banques de données informatisées ou de répertoires imprimés sur les services de garde de la collectivité. La *Levi Strauss Canada Inc.* (*Great Northern Apparel Inc.*) a financé l'établissement de répertoires imprimés des services de garde offerts dans deux collectivités de l'Ontario où elle exploite des usines. Certains services d'information et de counseling sont plus complets que d'autres et offrent des séminaires, des cours de sensibilisation des parents, une aide personnelle pour l'analyse des solutions possibles et des évaluations de la satisfaction des utilisateurs et utilisatrices.

Le service d'information et de counseling peut être exploité à l'intérieur du cadre de la société, dans lequel cas le conseiller ou la conseillère en garderie est à l'emploi de la société. La société peut aussi demander à un organisme de l'extérieur de dispenser ce service pour son compte.

Les services d'information et de counseling dont le profil est présenté dans le présent chapitre illustrent les différentes formules possibles. Le premier profil est celui du service consultatif en garderie de *La Great-West, Compagnie d'assurance-vie* dont le siège social se trouve à Winnipeg. Ce service relève de la société au plan administratif. Quant à la *Childcare Advisory Line Limited*, de Toronto, il s'agit d'un organisme privé qui, en vertu de contrats avec les sociétés commerciales, dispense des services d'information et de counseling aux employé(e)s de ces sociétés.

SERVICE D'AIDE AUX FAMILLES
LA GREAT-WEST, COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE
WINNIPEG (MANITOBA)

Le Service d'aide aux famille est un service d'information, d'éducation, d'aiguillage et d'orientation offert aux employé(e)s de *La Great-West*. Ce service renseigne les parents sur les différentes formules qui s'offrent à eux pour faire garder leurs enfants, les aide à faire leur choix entre les différents

types de services disponibles et à régler les problèmes touchant la conjugaison des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles. Il offre également des programmes et séminaires spéciaux sur des sujets touchant les enfants et la famille.

Seul programme de son genre au Manitoba, le Service d'aide aux familles a ses bureaux au siège social de *La Great-West, compagnie d'assurance-vie*, une entreprise internationale qui offre des régimes d'assurance-vie, d'assurance-santé et de rentes à plus de quatre millions de nord-américains.

La Great-West compte 2 300 employé(e)s à Winnipeg, dont environ 70 p. 100 sont des femmes.

Débuts

En 1984, *La Great-West* a effectué un sondage auprès de ses employé(e)s. Un grand nombre de répondants et répondantes ont fait état dans ce sondage d'un besoin en matière de services de garde. Au cours des mois qui ont suivi, la société a passé en revue diverses options possibles pour aider les employé(e)s qui avaient besoin de services de garde pour leurs enfants. À l'automne 1985, la société a décidé d'embaucher une conseillère en services de garde qui aiderait les membres du personnel à trouver de bons services de garde pour leurs enfants. La société a du même coup décidé de mettre sur pied un service d'information et de counseling en matière de services ce garde.

La Great West s'est donc mise à la recherche d'une personne ayant à son actif une vaste expérience dans les domaines des services de garde et d'aide aux familles et qui avait de plus une excellente connaissance des ressources disponibles dans la collectivité. La personne engagée avait une très grande expérience dans les secteurs de l'éducation, de l'économie domestique, des garderies, des études de la famille et de l'aide pédagogique individuelle. Elle a reçu une formation supplémentaire offerte par Centraide à Winnipeg.

Ce service a été au début appelé "Service consultatif en matière de garderie, mais il a été rebaptisé en 1989 "Service d'aide aux familles" pour mieux refléter la vaste gamme de services offerts aux parents qui ont des enfants de tous les âges.

Service d'aide aux familles

La coordonnatrice du service d'aide aux familles explique aux employé(e)s comment trouver et choisir des services de garde de bonne qualité qui répondent à leurs besoins. Elle les informe sur les divers types de services de garde disponibles dans la localité et tient une petite bibliothèque de livres, de documents vidéo et autres traitant des services de garde. Son rôle ne se limite pas à rassembler et à diffuser des données sur les types et emplacements de services de garde exploités dans la région de Winnipeg.

Le Service d'aide aux familles a évolué et pris de l'expansion depuis sa mise sur pied en 1985. Son objectif initial était de fournir des services aux parents ayant des enfants d'âge préscolaire. Aujourd'hui, il vient également en aide aux employé(e)s qui ont des enfants de tous les âges. De plus, les éléments pédagogiques et de counseling du service prennent de plus en plus d'importance et les employé(e)s y ont régulièrement recours. Par exemple, les séances d'information du midi portaient à l'origine sur divers sujets touchant les garderies comme, par exemple, comment choisir une bonne garderie pour un enfant d'âge préscolaire. Plus tard, les sujets ont aussi porté sur les enfants d'âge scolaire, puis sur les adolescents parce que les employé(e)s ont des enfants de tous les âges. On y a récemment discuté de discipline positive, de l'apprentissage de la propreté et de la sensibilisation des enfants aux "dangers de la rue". Le Service offre également un programme de 10 semaines aux employé(e)s ayant des enfants de tous les âges (poupons, enfants d'âge préscolaire, enfants d'âge scolaire et adolescents et adolescentes). Ces programmes sont très populaires et les personnes qui les suivent y trouvent en plus de l'information pratique un soutien d'autres parents aussi à l'emploi de la société. Le Service s'est également intéressé aux services pour les familles responsables d'une personne âgée et offre aide et conseils aux employé(e)s qui en ont besoin.

L'un des programmes actuellement offerts est le *Minnesota Early Learning Design Program* qui s'adresse aux nouveaux parents dont l'enfant a moins de deux ans. En outre, la coordonnatrice du service d'aide aux familles a préparé des trousses d'information sur les services de garde et des feuillets de renseignements sur divers sujets dont l'un traite de la mort. Les animateurs et animatrices des séminaires se servent de bandes audio et vidéo que le Service d'aide aux familles met à leur disposition.

Depuis l'été 1987, la coordonnatrice Service d'aide aux familles organise le transport quotidien des enfants d'âge scolaire des employé(e)s jusqu'à un camp d'été qui se déroule quotidiennement à l'Université du Manitoba. Les parents emmènent leurs enfants le matin à leur lieu de travail où ils prennent souvent le petit déjeuner avec eux après quoi les enfants partent en autobus accompagnés d'un surveillant à destination du camp. En fin de journée, les enfants reviennent au bureau en autobus. Ce service est très populaire auprès des parents et des enfants.

La coordonnatrice travaille 24 heures par semaine. On la trouve à son bureau les lundi, mardi et jeudi. Dans le cours d'une semaine normale de travail, elle reçoit en entrevue individuelle une dizaine de parents et rencontre des douzaines d'autres réunis dans le cadre de séminaires ou d'exposés. Elle rédige aussi des articles sur les garderies qui paraissent dans le bulletin de la société. Récemment, elle y donnait des conseils de prudence pour l'Halloween et des suggestions de cadeaux de Noël. La coordonnatrice du Service d'aide aux familles est une employée de *La Great-West*, où elle relève de la section des avantages sociaux, service des ressources humaines.

Emplacement

La coordonnatrice du Service d'aide aux familles se doit d'être très visible au sein de l'entreprise et, à cette fin, le bulletin hebdomadaire des employé(e)s de la société fait fréquemment état de ses projets. Le bureau du Service d'aide aux familles se trouve dans les locaux du département de services de santé, au rez-de-chaussée de l'immeuble, dans une zone très fréquentée et située à proximité d'autres services, comme la banque. Le Service d'aide aux familles relève de la direction des ressources humaines, quoiqu'il se trouve, physiquement parlant, dans les locaux du département des services de santé afin d'assurer aux employé(e)s la confidentialité de leurs entretiens avec la coordonnatrice, et pour qui'ils ne craignent pas de faire appel à ses services. La coordonnatrice peut aiguiller les employé(e)s vers d'autres services de la société, tels que le département des services de santé et le service de counseling financier.

Coûts et financement

À *La Great-West*, le Service d'aide aux familles est offert à titre d'avantage social. En plus de financer le Service, la société subventionne les cours de formation pour les parents (qui ainsi ne paient qu'entre 40 et 50 $ par cours). Les mini-séminaires sont aussi offerts gratuitement aux employé(e)s. La coordonnatrice a accès aux services de la société, nommément la photocopie, l'impression, le matériel audiovisuel et le matériel de présentation. Le budget annuel d'exploitation du Service d'aide aux familles est de 41 000 $.

Projets d'avenir

Le travail de la coordonnatrice du Service d'aide aux familles consiste en partie à sensibiliser la direction de l'entreprise aux besoins des employé(e)s qui ont des enfants et à la conseiller quant à l'orientation à donner aux questions de services de garde et aux problèmes familiaux. La société envisage la possibilité de mettre sur pied un groupe de soutien pour les parents chefs de famille monoparentale. La société et la coordonnatrice du Service reçoivent de nombreuses demandes de renseignements émanant d'autres groupes de la collectivité et de la province qui s'intéressent aux programmes d'information et de counseling.

Pour de plus amples renseignements sur le Service d'aide aux familles :

Wendy Hague
Coordonnatrice du Service d'aide aux familles
***La Great-West*, compagnie d'assurance-vie**
60, rue Osbourne nord
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3A5

(204) 946-8398

Maureen Gander
Gestionnaire, Avantages sociaux
***La Great-West*, compagnie d'assurance-vie**
60, rue Osbourne nord
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3A5

(204) 946-7291

Le second service d'information et de counseling dont nous traçons le profil dans le présent chapitre est celui du *Childcare Advisory Line Limited*, une entreprise privée qui travaille à contrat pour des entreprises et des organismes qui veulent aider leurs employé(e)s à combler leurs besoins en matière de services de garde.

CHILDCARE ADVISORY LINE LIMITED (C.A.L.L.) TORONTO (ONTARIO)

Le *Childcare Advisory Line Limited* est un service national d'information, de ressources et d'appui qui aide les travailleurs et travailleuses qui ont des enfants à régler leurs problèmes de garderie. Ce service a été mis sur pied en juin 1986 par un petit groupe de professionnels dirigé par Karen Liberman, de l'organisme *Families That Work*. Après une recherche approfondie, des groupes d'entretien en profondeur avec des parents, des entrevues avec des personnes versées sur le sujet, plusieurs sondages auprès d'échantillonnages, des expériences-témoins, une revue exhaustive de la littérature et des programmes en existence, une base de données informatisée a été constituée pour l'utilisation exclusive des experts-conseils de C.A.L.L. Plus de 200 éléments d'information ont été glanés par les spécialistes en éducation préscolaire dans plus de 9 000 garderies et services de soutien en services de garde. Aux fins de la mise à jour de la banque de données, chaque service de garde est contacté directement au moins trois fois par année. De nouveaux services sont constamment ajoutés à la base de données. Ce service est disponible en français et en anglais 24 heures sur 24. C.A.L.L. travaille en étroite collaboration avec les programmes d'aide aux employé(e)s du Canada de même qu'avec les services d'information et d'aiguillage des États-Unis.

Le service d'information et de counseling C.A.L.L.

En plus de fournir des renseignements sur les services de garde disponibles, C.A.L.L. offre les services d'une personne-ressource en garderie qui distribue des publications sur le sujet et qui se met à leur disposition pour discuter des problèmes et des préoccupations de chacun. Il incombe aux parents de prendre les décisions finales concernant le type de garderie auquel ils veulent envoyer leur enfant, les services qu'ils désirent y trouver et d'y inscrire leur enfant.

C.A.L.L. donne à chaque employé(e) des renseignements sur les options disponibles à la lumière des besoins qu'il ou elle a exprimés. Les parents, avec l'aide de l'expert-conseil, établissent leurs critères et évaluent l'importance qu'ils y accordent : l'emplacement de la garderie est-il plus important que le coût ou la nature du service? Le programme informatisé pondère ces critères et donne aux parents des données sur les programmes ou les services qu'ils cherchent. On remet également aux parents des documents contenant des suggestions pour les aider à faire un choix éclairé.

Personnel

C.A.L.L. assigne à chaque groupe d'employé(e)s un conseiller en services de garde qui possède une formation en éducation préscolaire, de façon à ce que les employé(e)s puissent consulter toujours la même personne et ainsi établir une relation plus personnelle. On informe également les parents sur les caractéristiques d'une bonne garderie : qu'est-ce qu'il faut chercher, quelles questions poser, etc. Un suivi est effectué pour assurer le meilleur service possible à la clientèle et pour évaluer la satisfaction des utilisateurs du service.

Financement

Pour obtenir ce service d'information, de counseling et d'appui, une entreprise doit passer un contrat avec C.A.L.L. En 1990, le tarif varie entre 5 $ et 18 $ par employé(e) par année selon la taille de l'effectif, les service fournis, et la durée du contrat. D'après une étude comparative commandée par C.A.L.L. un employeur de taille moyenne dépense entre 8 000 $ et 13 000 $ par année par employé(e) au chapitre des avantages sociaux. Dans les entreprises visées par l'étude, l'élément le moins onéreux était le party de Noël, au coût de 22 $ par employé(e).

Parmi les organisations qui ont recours au service de C.A.L.L., mentionnons *Procter and Gamble*, *Manpower Temporary Services* et *Beaver Lumber*.

C.A.L.L. offre également un service similaire d'information, de counseling et d'appui pour les employé(e)s qui ont à leur charge des personnes âgées à qui elle offre la gamme complète de services aux personnes âgées.

Pour de plus amples renseignements sur *Childcare Advisory Line Limited* (C.A.L.L.) :

Childcare Advisory Line Limited
2040, avenue Sheppard, bureau 201
North York (Ontario)
M2J 5B3

(416) 492-3475

La nouvelle tendance qui se dessine du côté des services d'information et de counseling est d'assurer le service à plusieurs endroits géographiques comme c'est le cas avec *Working Parent Day Care Assurance Plan*, lancé il y a cinq ans à Toronto par les *Family Day Care Services* (une agence de services de garde multi-services). Le service est vendu à une société donnée qui l'offre à titre d'avantage social à l'ensemble des employé(e)s. Une séance d'orientation de groupe est alors organisée puis des rendez-vous pour consultations privées sont fixés pour aider les employé(e)s qui ont des jeunes enfants à trouver des services de garde qui répondent à leurs besoins et critères. Le service offre également à l'heure du lunch des séminaires d'apprentissage sur des sujets comme la mise en garde des parents contre les dangers pour les enfants à la maison, la discipline des enfants, les abus sexuels sur les enfants, etc. Des brochures et des bulletins sont également distribués. Le *Working Parent Day Care Assurance Plan* est maintenant disponible à Ottawa et à Vancouver.

Les services d'information et de counseling en matière de garde sont de plus en plus nombreux,[3] surtout dans les régions urbaines. Certains experts du domaine des garderies en milieu de travail s'attendent à ce que ce modèle connaisse dans l'avenir la plus forte croissance.

7

LES GARDERIES DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ : DES COMPAGNONS DE LONGUE DATE

Depuis plus de 25 ans, hôpitaux et autres organismes de soins de santé se sont dotés de services de garde en milieu de travail pour leurs employé(e)s. Tel que mentionné dans les chapitres précédents, la première garderie en milieu de travail a vu le jour à Toronto en 1964, à l'hôpital Riverdale. La majorité des garderies en milieu de travail au Canada se trouvent dans des installations de soins de santé.[1] La plupart de ces garderies sont situées au Québec. Cette province a d'ailleurs adopté une politique favorable à l'établissement de garderies dans les installations publiques.[2]

Les garderies en milieu de travail semblent être le modèle de garderie préféré des groupes œuvrant dans le secteur des soins de santé. La majorité des garderies implantées dans ce secteur sont sans but lucratif et sans lien de dépendance administrative avec l'hôpital. La garderie de l'hôpital Riverdale (dont le profil est présenté au chapitre 2), qui est intégrée à la structure organisationnelle de l'hôpital, fait exception à la règle.

Pourquoi le secteur des soins de santé prône-t-il autant les garderies en milieu de travail?

Plusieurs raisons expliquent pourquoi les hôpitaux ou les autres installations de soins de santé ont été les premiers à mettre sur pied des garderies en milieu de travail. Les soins de santé dans les hôpitaux ou dans les installations communautaires sont de plus en plus spécialisés et, en conséquence, requièrent les services d'employé(e)s spécialisé(e)s (des infirmières ou des infirmiers enregistrés, des physiothérapeutes, des techniciens et techniciennes de laboratoire, etc.). Faute de recruter et de garder à son emploi du personnel spécialisé, il faut alors limiter le nombre de lits dans les hôpitaux ou réduire les services communautaires de soins de santé. La garderie de l'hôpital Riverdale a été établie afin de faciliter le recrutement d'infirmières enregistrées. On a fait de même à l'hôpital Bethany, à Calgary, afin de réduire le taux de roulement élevé du personnel infirmier. Le recrutement du personnel et son maintien en poste étaient en fait les préoccupations qui ont mené à la mise sur pied de garderies en milieu de travail à l'hôpital *Royal Victoria*, à Montréal, et au centre médical *Sunnybrook*, à Toronto.

D'autres garderies mises sur pied en milieu hospitalier ont découlé des négociations entre le gouvernement provincial et les syndicats. La garderie de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* a été obtenue dans le cadre des

négociations à l'issue de la grève menée en 1980 par le syndicat *United Nurses of Alberta*. La garderie de l'hôpital Valleyview, de Port Coquitlam en Colombie-Britannique, a été établie suite à une décision arbitrale rendue lors des négociations collectives entre le Syndicat des fonctionnaires de la Colombie-Britannique et le gouvernement provincial.

On peut aussi expliquer l'intérêt des intervenants du secteur des soins de santé à l'égard des garderies à leur orientation fondamentalement axée sur les services des hôpitaux et des établissements de soins de santé. Cette orientation peut, à tout le moins, prédisposer ces groupes à reconnaître et à accepter la raison invoquée pour aider les employé(e)s au plan des garderies. De plus, la plupart des organismes de soins de santé appartiennent au secteur public et puisqu'il s'agit d'organismes sans but lucratif, ils sont alors plus portés à accorder leur aide au niveau de la prestation de services, comme ceux des garderies pour les enfants de leurs employé(e)s, même si de tels services ne rapporteront pas de profits. Un sondage mené auprès d'employeurs de la Colombie-Britannique a révélé que les hôpitaux étaient, au plan statistique, le groupe le plus susceptible d'avoir eu avec la gestion des discussions concernant les garderies, ou d'avoir demandé à leurs employé(e)s de préciser leurs besoins au plan des garderies.[3]

Les administrateurs d'hôpitaux ont signalé que le secteur des soins de santé tient maintenant compte de la relation qui existe entre la santé des patients et leur style de vie, et que cette préoccupation doit aussi viser également les employé(e)s du secteur.[4] Dans un tel cas, les administrateurs peuvent se montrer réceptifs aux suggestions faites par les employé(e)s qui ont des enfants concernant les services de garde et leur influence sur le rendement au travail. L'idée d'une garderie située à l'hôpital général de Regina, en Saskatchewan, a été proposée pour la première fois par un groupe de parents à l'emploi de l'hôpital. Un autre motif peut expliquer l'intérêt que les hôpitaux réservent aux garderies en milieu de travail qui est, dans les faits, les besoins bien particuliers qu'ont les travailleurs et travailleuses du domaine hospitalier. Les hôpitaux fonctionnent en effet 24 heures sur 24, 365 jours par année, et emploient un grand nombre de personnes hautement spécialisées. Ces employé(e)s travaillent fréquemment par quart, pendant les jours de congé férié, les week-ends et durant les vacances scolaires. Il devient donc parfois difficile de trouver des services de garde. Les garderies en milieu de travail, plus particulièrement dans le secteur hospitalier, sont plus sensibilisés aux besoins spéciaux des employé(e)s en matière de services de garde. (On trouvera au chapitre 10 un examen plus complet de la question du travail par quart et des services de garde, des problèmes que connaissent les parents qui travaillent par quart, et le profil d'un programme qui offre trois possibilités de garde pour combler ces besoins.)

La garderie en milieu de travail, en l'occurrence à l'hôpital ou à proximité de celui-ci ou d'une autre installation de soins de santé, peut également être utile et valable pour d'autres services de l'organisme. À titre d'exemple, à la garderie du Centre des sciences de la santé de Winnipeg, les internes et les étudiants et étudiantes en sciences infirmières profitent du Centre pour observer les jeunes enfants dans le cadre de leurs cours en développement de l'enfant.

Les garderies établies dans des installations de soins prolongés participent souvent à des programmes intergénérations qui mettent en contact les aîné(e)s et les enfants des employé(e)s qui fréquentent la garderie. Les programmes intergénérations sont appliqués à la garderie de l'hôpital Riverdale, au *Bethany Children's Day Care Centre* (un centre de soins prolongés de Calgary exploité par l'Église luthérienne du Canada), à la garderie Northwood, à Halifax (profil présenté dans le présent chapitre), ainsi qu'à d'autres installations de soins de santé au Canada.

Profils

Les deux garderies en milieu hospitalier dont le profil est ci-après présenté appartiennent à la catégorie des garderies en milieu de travail. La première est établie à l'hôpital *Royal Columbian*, hôpital général de New Westminster (Colombie-Britannique). Cette garderie se distingue par le fait qu'elle offre des services de garde d'urgence aux enfants des employé(e)s et de la collectivité. Le second profil porte sur la garderie Northwoodcare située dans un établissement de soins prolongés de Halifax où a cours le programme intergénérations.

KOLUMBIA INN DAYCARE SOCIETY (K.I.D.S.)
THE FRASER-BURRARD HOSPITAL SOCIETY
NEW WESTMINSTER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Le *Kolumbia Inn Daycare* est situé sur le terrain du *Royal Columbian Hospital* de New Westminster, une ville en périphérie du grand Vancouver. Le *Royal Columbian* est un hôpital général de 550 lits qui compte environ 2 000 employé(e)s (dont la majorité sont des femmes). La *Fraser-Burrard Hospital Society* administre les hôpitaux *Royal Columbian* et *Eagle Ridge*. Tout en offrant des services de garde à temps plein ou à temps partiel aux employé(e)s de l'hôpital et à la collectivité, K.I.D.S. offre aussi à court terme des services de garde de dépannage.

Débuts

K.I.D.S. a ouvert ses portes en décembre 1985, après douze ans de gestation. À cette époque, un groupe d'infirmières avait présenté au vice-président des services infirmiers une pétition demandant à l'hôpital de fournir un service de garde, mais l'hôpital n'accéda pas à cette demande. En 1982, une autre tentative, qui elle aussi s'est avérée vaine, se fit dans ce sens; il s'agissait cette fois-ci d'une pétition et d'un sondage effectué auprès du personnel infirmier. En septembre 1984, le président de la section locale du Syndicat des employé(e)s d'hôpitaux remit sur le tapis l'idée d'une garderie à l'intention des employé(e)s de l'hôpital au cours de discussions patronales-syndicales. Le vice-président des services de soins de santé directs du *Royal Columbian* constitua un groupe de travail qu'il chargea de voir s'il était possible de créer une garderie. Ce groupe de travail était composé de représentants et représentantes des divers syndicats présents à l'hôpital (c'est-à-dire le Syndicat des employés d'hôpitaux, l'Association des sciences de la santé, l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes et le Syndicat des infirmières de la Colombie-Britannique), du personnel exclu des négociations et de la haute direction. La directrice de la gestion du matériel effectua alors une étude de faisabilité dans le cadre de laquelle elle a évalué les besoins en services de garde des employé(e)s de l'hôpital.

La *Fraser-Burrard Hospital Society* a pour principe d'implanter «des politiques générales et un cadre organisationnel encourageant les médecins, le personnel et les bénévoles à fournir un rendement supérieur et favorisant le maximum de satisfaction au travail». Ce principe était compatible avec les recommandations du groupe de travail qui proposait la mise sur pied d'une garderie sur les lieux mêmes de l'hôpital. Le groupe de travail élabora aussi le plan de mise en œuvre d'une garderie sur place et son budget d'exploitation.

La *Kolumbia Inn Daycare Society* fut créée à titre d'association à but non lucratif en octobre 1985 et entreprit aussitôt une campagne de souscription. Pendant que cette société planifiait la garderie et ramassait des fonds pour celle-ci, une garderie de dépannage locale à but non lucratif exploitée en marge du YWCA et du YMCA de New Westminster dut se relocaliser lorsque le Y déclara faillite. Cette garderie transporta alors ses meubles et son matériel dans un bâtiment préfabriqué placé sur le terrain du *Royal Columbian Hospital*. Les deux garderies se sont alors fusionnées et K.I.D.S. entra en service le 4 décembre 1985. Grâce à l'alliance des deux programmes, les coûts ont pu être réduits, car le personnel et le matériel se trouvaient déjà disponibles.

K.I.D.S. est une garderie en milieu de travail qui assure la garde à temps plein, à temps partiel et de dépannage. Les besoins de service de dépannage peuvent découler de raisons personnelles, médicales ou professionnelles, comme un horaire de travail irrégulier, un emploi temporaire avec travail par quart, les heures de travail supplémentaires, l'interruption des dispositions prises pour la garde des enfants (en cas de maladie de la gardienne habituelle), l'obligation pour les parents d'aller passer une entrevue d'emploi, un emploi intermittent, le traitement régulier sans hospitalisation comme la dialyse, et ainsi de suite.

Locaux

K.I.D.S. est installé sur le terrain du *Royal Columbian Hospital*, entre deux ailes de l'hôpital, dans un bâtiment préfabriqué genre roulotte auparavant utilisé comme centre psychiatrique de jour. Le choix s'est porté sur cet emplacement parce qu'il était libre et qu'il nécessitait peu de rénovations; il n'y avait d'ailleurs pas d'autre endroit convenable à proximité de l'hôpital. La garderie a une superficie intérieure d'environ 3 000 pi^2 divisée en trois grandes salles de jeu, une cuisine, une salle de bain, une aire de rangement, une salle pour le personnel et un bureau pour la directrice. Les salles de jeu sont structurées en centres d'apprentissage spécifiques, prévus par exemple pour les jeux de théâtre, la bibliothèque, l'art et l'artisanat, etc. Le terrain de jeu (1 200 pi^2 environ) se trouve juste à côté de la garderie; on y trouve un portique d'escalade, un bac à sable, une grande voiture en bois et d'autres articles de plein air pour jeunes enfants.

Clientèle

La garderie K.I.D.S. est autorisée à recevoir 35 enfants de trois mois à six ans. Une moyenne de 24 enfants s'y présentent quotidiennement. La garderie s'efforce de garder des places libres pour les familles qui ont besoin de services de dépannage. Normalement, le groupe comporte trois ou quatre bébés (trois à dix-huit mois), cinq ou six enfants de 18 à 36 mois et 16 enfants d'âge préscolaire. La garderie accepte les enfants de la collectivité, mais donne la priorité aux employé(e)s de l'hôpital et aux familles dont un enfant fréquente déjà la garderie. À l'heure actuelle, la garderie accueille une proportion égale d'enfants d'employé(e)s de l'hôpital et d'enfants dont les parents travaillent ailleurs. La garderie a une longue liste d'attente, surtout pour les bébés et comme l'attente est d'au moins un an avant l'admission de l'enfant à la garderie, les mères s'y font inscrire dès que leur grossesse est confirmée.

La moitié des familles qui utilisent actuellement les services de la garderie sont monoparentales. La moitié des employé(e)s de l'hôpital qui envoient leur enfant à la garderie K.I.D.S. sont des mères. Les pères employés à l'hôpital, eux, envoient leur enfant à la garderie de l'hôpital essentiellement lorsque les mesures régulières de garde font défaut. Les heures de travail des parents qui utilisent les services de la garderie sont extrêmement diverses : quarts de 12 heures, quarts rotatifs, journée de travail de huit heures, périodes de disponibilité, travail à temps partiel pendant le jour ou le mois, école et entrevues d'emploi. Les enfants peuvent fréquenter la garderie un maximum de 50 heures par semaine. Le personnel contrôle par ordinateur la fréquentation quotidienne de chaque enfant et les parents peuvent réserver leurs heures trois mois à l'avance.

K.I.D.S. a pour politique d'encourager les parents à jouer un rôle actif à la garderie. On lit dans le *Parent Information Booklet* : «Les parents sont toujours les bienvenus à la garderie et nous les invitons à intervenir dans de nombreux secteurs de son exploitation ainsi que dans le programme des enfants. En venant nous rendre visite à l'heure du déjeuner, en participant à une excursion spéciale ou en devenant membre actif du Conseil d'administration, vous pouvez, quel que soit votre degré de participation, apporter une contribution précieuse au centre (p. 2).» On a vu des parents apporter leur aide à certaines tâches comme la réparation de l'équipement, servir de personnes-ressources et de conférenciers invités quand les enfants apprenaient ce que sont les hôpitaux; les enfants ont également visité l'hôpital pour voir où travaillent leurs parents. Il y a un présentoir d'information à l'intention des parents près de l'entrée de la garderie. Les parents peuvent aussi emprunter des livres à la bibliothèque qui se trouve dans la salle du personnel.

Programme

La garderie est ouverte de 6 h 45 à 20 h du lundi au vendredi. Quelques parents ont demandé une prolongation des heures d'ouverture et des services de garderie en fin de semaine, mais pas en nombre suffisant pour justifier ces mesures.

La garderie a pour principe d'«offrir un milieu chaleureux, sûr, aimant et enrichissant où sont comblés les besoins de chaque enfant au chapitre du développement social, physique, intellectuel, créateur, culturel et affectif» (*Parent Information Booklet*, p. v). Le programme fonctionne par thèmes sur lesquels sont axées les chansons, les activités, les histoires, les excursions et le reste. Du nombre des thèmes récemment traités, citons les transports, la famille, les dinosaures, l'alimentation et la nutrition. Normalement, la journée chez K.I.D.S. commence à 6 h 45 avec l'ouverture de la garderie. Certains des premiers arrivés prennent leur petit déjeuner avant de se rendre dans une des salles de jeu. Vers 8 h, alors que la plupart des enfants et employé(e)s sont arrivés, les enfants placés par groupes d'âge se rendent dans la salle de jeu qui leur est réservée où ils jouent, font des activités artistiques, du bricolage et autres activités portant sur le thème de la semaine. À 9 h 30, vient le moment de ranger les jouets, de chanter et de faire un peu de bricolage avant de prendre la collation. Après la collation, les enfants vont jouer à l'extérieur sur le terrain de jeu ou partent se promener dans le parc ou dans le quartier ou, encore, font une excursion spéciale comme, par exemple, passer l'Halloween à l'hôpital ou visiter la section des soins de longue durée. À 11 h 30, les enfants passent quelque temps en groupe occupés avec des discussions, des histoires, des chants, etc., puis se lavent les mains et la figure avant le déjeuner. Pendant l'année scolaire, les enfants qui fréquentent la classe maternelle se rendent à l'école publique la plus proche. Les plus jeunes commencent leur sieste vers 13 h. Après la sieste, on leur propose des activités organisées – bricolage et jeux de table paisibles – dans une des salles de jeu jusqu'à l'heure de la collation qui se prend vers 15 h. Les élèves de la maternelle reviennent à la garderie après 15 heures et les enfants jouent alors à l'extérieur ou à l'intérieur. On sert vers 17 h 30 un dîner à ceux qui restent tard et la garderie ferme à 20 h. L'horaire quotidien est souple, car la garderie veut répondre aux besoins de chaque enfant au chapitre des repas, du sommeil et des soins de toilette personnelle.

Personnel

En Colombie-Britannique, le nombre minimal d'employé(e)s qui travaillent auprès des enfants ainsi que la formation requise sont établis par le règlement provincial concernant les services de garde et l'âge des enfants que la garderie se propose d'accueillir. K.I.D.S. emploie six personnes à temps plein. Cinq ont un certificat d'enseignement préscolaire et l'autre obtiendra le sien bientôt. Trois des membres du personnel ont aussi un certificat en services de puériculture. Il y a aussi la directrice à plein temps ainsi qu'une femme de ménage qui travaille deux ou trois heures par jour. La garderie, qui a

demandé des subventions au gouvernement fédéral pour des projets spéciaux, compte actuellement au sein de son effectif deux éducatrices spécialisées embauchées dans le cadre d'un programme de développement de l'emploi et une employée de bureau qui effectue l'étude de faisabilité entreprise par la *Fraser-Burrard Hospital Society*. Les salaires du personnel sont un peu plus élevés que ceux offerts dans d'autres garderies à but non lucratif de la région. Le taux de roulement du personnel est à peu près le même que dans les autres garderies de la région. N'étant pas à l'emploi de l'hôpital, les employées de la garderie ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux que le personnel hospitalier. Depuis janvier 1990, elles bénéficient d'une assurance-santé et d'une assurance dentaire. La garderie peut compter sur l'aide de bénévoles réguliers pour les corvées quotidiennes, la préparation des collations, prendre et cajoler les enfants et les écouter. Des personnes qui avaient été condamnées à faire un certain nombre d'heures de service communautaire pour un délit mineur ont travaillé à la garderie à des tâches de nettoyage, de réparation de l'équipement, de construction de matériel de terrain de jeu et de programmation de l'ordinateur.

Structure administrative

La garderie est exploitée par une société à but non lucratif dirigée par un Conseil d'administration. Sur le plan administratif, la garderie et la société sont tout à fait indépendantes de l'hôpital et de son conseil d'administration. Le Conseil de K.I.D.S. compte 12 membres, à savoir trois représentants de chacun des groupes suivants : parents, hôpital, syndicat et collectivité. Dans la pratique, certains représentants d'un groupe, celui des parents par exemple, peuvent aussi être des employé(e)s de l'hôpital. Toutes les familles qui envoient leur enfant à la garderie sont membres de la *Kolumbia Inn Daycare Society*. L'assemblée générale annuelle de la société se tient en janvier, le Conseil d'administration se réunit au moins tous les trois mois et le comité directeur plusieurs fois par année.

Coûts et financement

Le groupe de travail initial avait été chargé de trouver des sources de financement et d'élaborer un budget pour la garderie. Ce budget prévoyait 15 000 $ pour l'équipement et 15 000 $ pour les rénovations. Suite à la fusion des deux garderies dont nous avons expliqué les circonstances précédemment, K.I.D.S. hérita de l'équipement de la garderie du Y. De plus, puisque la garderie du Y devait déménager dans un très court délai, la garderie devenait admissible à une subvention de relocalisation de 5 000 $ de la part du gouvernement provincial. La société de la garderie avait ramassé 10 000 $ grâce à des dons et à des campagnes de souscription, notamment la vente des macarons «*We Care about K.I.D.S.*». Les représentants du syndicat membres du groupe de travail ayant donné leur appui au projet de garderie, les syndicats ont contribué financièrement au fonds de démarrage. L'Association des sciences de la santé de la Colombie-Britannique, qui a pour politique de fournir des capitaux de démarrage aux garderies, a offert une

subvention initiale de 2 000 $, puis un financement de contrepartie, portant à 7 000 $ sa contribution totale. Le Syndicat des employés d'hôpital a versé 1 $ pour chacun de ses 1 800 membres. La section locale de la *Registered Nurses' Association* fit un don de 1 000 $. Enfin, l'hôpital s'est chargé de rénover les locaux aux frais de la société de la garderie.

Le budget d'exploitation pour 1989 était de 144 158 $. L'hôpital se charge du loyer, de l'entretien et des services publics. Les sources de revenus sont les frais de garderie chargés aux parents, les dons et les activités de financement. La Colombie-Britannique n'offre pas de subventions d'exploitation aux garderies. En date du 1er mars 1990, les parents doivent verser 600 $ par mois pour la garde à plein temps de bébés, 535 $ pour les enfants en bas âge et 375 $ pour les enfants d'âge préscolaire. Le tarif horaire pour la garde de dépannage est de 5 $ (4 $ l'heure pour un second enfant). Deux collations sont comprises dans le prix. La garderie garde toujours des aliments en réserve au cas où des enfants se pointeraient à la dernière minute. Les familles qui répondent à certains critères peuvent obtenir du gouvernement provincial une subvention pour les aider à payer les frais de garde. Huit des enfants qui fréquentent actuellement la garderie sont visés par une telle subvention.

Projets d'avenir

La société de la garderie effectue actuellement une évaluation des besoins ainsi qu'une étude de faisabilité afin de déterminer si les employé(e)s de l'hôpital *Eagle Ridge* et les citoyens du quartier de l'hôpital seraient intéressés à envoyer leurs enfants à une garderie administrée par la même société que le *Royal Columbian Hospital*. La société mène aussi de front un projet de développement de l'emploi financé par le gouvernement fédéral dans le cadre duquel est offert une expérience de travail pratique dans une garderie en milieu hospitalier de même qu'en milieu familial. Dans sa deuxième année, ce projet établira un réseau de familles de garde pour répondre aux demandes de prolongation des heures d'ouverture de la garderie et de garde des enfants malades. On évalue actuellement l'incidence de la garderie sur les employé(e)s et l'employeur. Il y aurait lieu d'étudier la diminution des demandes de congés spéciaux pour des responsabilités familiales : ces congés, qui coûtaient à l'hôpital 10 000 $ par année avant l'ouverture de la garderie, n'ont représenté que 300 $ un an plus tard.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la garderie K.I.D.S. :

Karen Norman
Directrice
Garderie K.I.D.S.
Royal Columbian Hospital
330, rue Columbia est
New Westminster (C.-B.)
V3L 3W7

(604) 524-0522

Le prochain profil est celui du programme intergénérations qui a cours à la *Northwoodcare*, d'Halifax. Grâce à ce programme, les enfants et les aînés ont l'occasion de se côtoyer, pour le plus grand plaisir des uns comme des autres. Beaucoup d'enfants ne voient pas souvent leurs grands-parents et le programme intergénérations leur fournit l'occasion de connaître des adultes âgés et, ainsi, d'adopter dès le jeune âge des attitudes positives à l'égard des personnes du troisième âge. Les aîné(e)s profitent du stimulant que leur apporte la présence chaleureuse des enfants. Les personnes âgées constituent également une réserve intéressante de talents pour la garderie. Certains aîné(e)s participent bénévolement au programme et accordent souvent ce petit supplément d'attentions particulières dont un enfant peut avoir besoin. Les aîné(e)s et les enfants se lient facilement d'une amitié toute spéciale.

GARDERIE NORTHWOOD
NORTHWOODCARE INCORPORATED
HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE)

La garderie Northwood est une garderie en milieu de travail située dans la partie nord de Halifax. Elle fait partie de la *Northwoodcare Incorporated*, un organisme non gouvernemental. La Northwoodcare exploite 600 lits dans un établissement de soins prolongés (tant pour la surveillance que pour les soins courants), 230 appartements pour personnes âgées, un centre polyvalent pour les membres de la collectivité de 50 ans et plus, un hospice et un service de repas à domicile. Cet organisme compte 859 pensionnaires et 650 employé(e)s dont plus de 90 p. 100 sont des femmes.

Débuts

La garderie Northwood a vu le jour en février 1981 afin de répondre aux besoins des membres du personnel qui demandaient à avoir accès à des services de garde commodes et de qualité. La garderie devait aussi s'intégrer à un programme qui encourage l'interaction entre les personnes âgées et les jeunes.

En 1980, la Northwoodcare a acquis en face du bâtiment principal du centre un immeuble résidentiel qui a été rénové et mis à la disposition de la garderie. C'est la première directrice engagée pour faire fonctionner cette garderie qui en a établi le programme. Quant au programme intergénérations, il a été mis au point par la directrice de la garderie conjointement avec le personnel chargé des programmes pour les pensionnaires.

Installations

La garderie Northwood est installée dans une maison de deux étages à charpente de bois située dans une rue résidentielle, en face des bâtiments de la Northwoodcare. D'une superficie d'environ 1 100 pi^2, la garderie est équipée

de deux accueillantes salles de jeu décorées avec des couleurs vives, une grande cuisine, une salle de repas et une salle de toilettes au rez-de-chaussée ainsi que des chambres à coucher et des salles de réunion pour le personnel au premier étage. L'arrière de la maison constitue la cour de récréation (600 pi^2 environ) dans laquelle se trouve un portique d'escalade et autres équipements de terrain de jeu.

Clientèle

La garderie est ouverte aux enfants des employé(e)s de la Northwoodcare et des gens du quartier. La priorité va aux familles dont un des parents travaille pour la Northwoodcare. La garderie est autorisée à recevoir 21 enfants âgés de deux ans à cinq ans. La garderie fonctionne actuellement à pleine capacité et tient même une liste d'attente, surtout pour les six places subventionnées et les plus jeunes enfants. Sur les 21 enfants qui fréquentent actuellement la garderie, six se classent parmi les plus jeunes et neuf sont des enfants d'employé(e)s de la Northwoodcare. Dix enfants appartiennent à une famille monoparentale. Il devient donc difficile pour ces parents de participer autant qu'ils le voudraient au programme, mais ils peuvent pendant leurs pauses café rendre visite à leurs enfants ou venir s'enquérir de l'état d'un enfant qui ne se sent pas bien. Désireux de soutenir les familles, *Northwoodcare Incorporated* encourage les familles des employé(e)s à travailler bénévolement aux divers programmes. Des adolescents et adolescentes dont les parents ne sont pas à l'emploi de la garderie sont venus y travailler bénévolement. La garderie sert aussi de ressource pour les stages pratiques ou d'observation pour les programmes locaux de formation en éducation préscolaire.

Programme

À ses débuts, la garderie était ouverte de 8 h à 16 h, mais ses heures d'ouverture ont augmenté parallèlement au nombre d'enfants inscrits. La garderie fonctionne maintenant de 6 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi. Une demande a été faite de prolonger les heures d'ouverture de la garderie et même d'offrir le service en fin de semaine puisque la Northwoodcare est ouverte 24 heures sur 24 et sept jours par semaine. Cette demande est actuellement à l'étude.

Les objectifs de la garderie sont : a) d'offrir aux enfants qui fréquentent la garderie un milieu sûr, chaleureux et stimulant; b) de favoriser les rencontres des enfants avec les personnes âgées et c) de bien préparer les enfants en vue de l'école. Les enfants commencent la journée par une période de jeux libres jusqu'à la collation du matin, après quoi ils s'adonnent, en petits groupes, à des travaux de bricolage portant sur le thème de la semaine (par exemple, la famille, les vacances, etc.) et écoutent des contes qui leur sont racontés. Après un déjeuner chaud sorti des cuisines de la Northwoodcare, les enfants font la sieste ou s'accordent un moment de repos. Après la collation de l'après-midi, ils jouent à l'extérieur ou à l'intérieur. On les

emmène parfois en excursion dans divers endroits de la ville, soit à la ferme, à un parc, au Centre culturel de Halifax ou, même faire un petit tour en traversier.

Dans le cadre du programme intergénérations, les enfants prennent le déjeuner du mardi avec des personnes âgées, participent une fois par semaine à leurs séances de thérapie par la motivation et assistent le vendredi à leurs exercices «gérontorobiques». Ils se rendent régulièrement à l'établissement de soins pour adultes et prennent part aux activités spéciales comme le concert de Noël, les déjeuners «barbecues» et viennent livrer personnellement leurs cartes d'anniversaire aux personnes âgées. Les personnes âgées viennent faire du travail bénévole à la garderie; une femme y vient d'ailleurs presque tous les après-midi. La garderie envisage améliorer l'accès des personnes âgées à la garderie.

Personnel

La garderie compte quatre employées salariées ayant une formation en éducation préscolaire : une directrice et une enseignante à plein temps, et deux enseignantes à temps partiel. De plus, un enseignant suppléant vient aussi travailler bénévolement auprès des enfants.

Le salaire des employées de la garderie est un peu plus élevé que dans les garderies comparables de la localité. Comme avantages sociaux, elles ont droit à un régime d'assurance-santé, à des congés de maladie, à des congés annuels et à la rémunération des heures supplémentaires. La Northwoodcare estime qu'il faut bien rémunérer le personnel si on veut s'assurer la présence d'un personnel compétent, ce qui reflète sa volonté d'offrir un excellent programme à la clientèle de la garderie.

Structure administrative

La garderie Northwood relève du *Multi-Purpose Centre*. La directrice de la garderie est comptable au président de la Northwoodcare Inc.. À l'instar des chefs des autres services de la Northwoodcare, elle doit soumettre son rapport mensuel d'activités. Par contre, la responsabilité de l'embauche du personnel de la garderie revient à la directrice de la garderie.

Coûts et financement

La *Northwoodcare Incorporated* a pris à sa charge les frais de rénovation du bâtiment et d'achat de l'équipement de la garderie. En 1988-1989, le budget d'exploitation de l'établissement était de 63 900 $. Northwoodcare paie le loyer, les services publics, la nourriture, la lessive, le nettoyage et l'entretien; c'est lui aussi qui s'occupe de passer les commandes par le truchement de son service central des achats. La garderie fonctionne dans les limites de son budget.

La garderie reçoit aussi de la province une subvention de 100 $ par an pour chaque place subventionnée. Elle bénéficie également de campagnes de souscription organisées par la Fondation Northwood : ainsi, une partie de l'argent recueilli à l'occasion du marchethon de l'an dernier lui a été remise. En outre, la garderie a reçu quelques petits legs de pensionnaires des établissements de la Northwoodcare.

En date du 1er novembre 1989, la garderie chargeait aux parents 18 $ par jour par enfant (et 1,25 $ par jour s'ils étaient admissibles à une place subventionnée), soit l'équivalent des autres garderies. Ce prix comprend deux collations et un déjeuner chaud par jour. Les menus sont établis par un spécialiste en diététique de la Northwoodcare tandis que les plats sont préparés dans les cuisines de la Northwoodcare et apportés à la garderie.

Projets d'avenir

Les places à la garderie de Northwood étant très en demande, la garderie devrait prendre de l'expansion. On prévoit ainsi ouvrir une autre garderie qui offrirait des services de garde pour bébés et éventuellement des services de garde en fin de semaine, après les heures de classe et sur de plus longues heures. On commencera toutefois par le programme de garderie élargi pour enfants d'âge préscolaire dans un proche avenir.

Pour de plus amples renseignements sur la garderie Northwood :

Président
Northwoodcare Incorporated
2615, Northwood Terrace
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3K 3S5

(902) 454-3321

Directrice
Garderie Northwood
2615, Northwood Terrace
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3K 3S5

(902) 454-3350

Les garderies en milieu de travail dans les hôpitaux ainsi que dans le secteur des services de santé existent au Canada depuis plus d'un quart de siècle. Dans le moment, bon nombre d'hôpitaux et de syndicats envisagent mettre sur pied une telle garderie, la planifient ou, encore, négocient pour en obtenir une. Ces garderies ne seront pas toutes installées sur les lieux mêmes du travail. Par exemple, un important hôpital de Toronto envisage d'établir un service d'information et de counseling associé à un réseau de services de garde en milieu familial pour aider ses employé(e)s qui ont besoin de tels services.

8

LE PROMOTEUR IMMOBILIER ET LES GARDERIES AU CENTRE-VILLE

Un des moyens de favoriser la création de nouvelles garderies, surtout dans les zones urbaines, est d'encourager l'aménagement de locaux à cette fin dans les nouvelles constructions. Jusqu'ici, un nombre relativement restreint de garderies ont été créées de cette façon, et un nombre encore moins élevé dans le cas des garderies en milieu de travail. Toutefois, on semble relever ces derniers temps un intérêt plus marqué pour la planification de telles installations, ce qui augure bien pour l'avenir.

La province de Québec a pour politique d'encourager les établissements du secteur public à incorporer dans leurs plans des services de garde pour les enfants de leurs employé(e)s et pour ceux de la collectivité. D'après une liste établie en 1988 qui dénombrait 84 garderies en milieu de travail au Québec, 62 avaient été instituées par un établissement du secteur public ou parapublic (sans compter les maisons d'enseignement et les établissements de l'administration fédérale).[1] Nombre de ces garderies se situaient dans un CLSC (centre local de services communautaires) ou dans un centre hospitalier et ce, tant dans les grandes que dans les petites collectivités.

L'entente intervenue en 1989 entre le gouvernement du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada comportait une clause visant la réservation d'espace de plancher pour y installer une garderie dans tous les nouveaux édifices fédéraux à bureaux achetés, loués ou dont on envisage la construction. Les mêmes dispositions doivent s'appliquer lorsque des édifices à bureau existants (loués ou détenus en propriété) font l'objet d'importantes rénovations ou, encore, dans les édifices existants lorsque l'espace nécessaire est ou devient disponible. Un comité patronal-syndical effectuera en temps et lieu un sondage afin de voir s'il existe au niveau des employé(e)s une demande qui justifie la mise en place d'une garderie. Le cas échéant, le gouvernement fédéral assumera les dépenses d'immobilisations requises pour rendre le local conforme aux exigences de la province et de la municipalité. Les frais de loyer et d'entretien général de la garderie seront alors assumés, en totalité ou en partie, par les ministères qui occupent l'immeuble ou par la garderie elle-même. Tous les autres frais seront à la charge des parents qui utilisent les services de la garderie.

Certains constructeurs d'édifices à bureaux, de parcs industriels et de mails commerciaux réservent des locaux pour une garderie. De plus, quelques constructeurs de maisons prévoient des installations de garderie dans leurs nouveaux projets (nommément au *Rainbow Village*, de Scarborough, en Ontario), et l'intérêt des promoteurs immobiliers pour cette idée commence à prendre de l'ampleur. Jusqu'ici, la plupart des

garderies prévues initialement aux plans des constructeurs se trouvaient dans des édifices commerciaux situés au cœur des grandes villes canadiennes.

Les promoteurs immobiliers au centre-ville

Une des questions qui se posent en planification urbaine est le besoin d'établir l'équilibre entre les bâtiments commerciaux et résidentiels dans le noyau urbain et de réglementer la taille, la hauteur et autres caractéristiques des bâtiments. Les gouvernements municipaux établissent des règlements qui régissent ces facteurs et les les constructeurs qui désirent faire autre chose doivent alors présenter une demande de dérogation. Par exemple, si un constructeur désire aménager un plus grand nombre d'étages que ne le permet le règlement de zonage en vigueur, il doit présenter une demande afin de faire augmenter la densité permise. Il s'agit là d'une mesure de compromis par laquelle le constructeur propose qu'on approuve l'augmentation du nombre d'étages ou de la superficie (ce qui constitue pour le promoteur un avantage au plan financier) en retour de l'inclusion d'un type ou autre de service communautaire, dont possiblement une garderie.

En 1982, la ville de Toronto a constitué un groupe d'étude sur les garderies en milieu de travail en vue de promouvoir la création de places supplémentaires en garderie. Le groupe a travaillé en étroite collaboration avec le service de planification et de développement de la ville qui est responsable de l'examen de tous les nouveaux projets de construction. Le coordonnateur du groupe de travail a collaboré avec les urbanistes de la ville afin de déterminer si les services de garderie en milieu de travail étaient appropriés et réalisables dans les nouveaux aménagements. Un rapport présenté en 1985 concluait ce qui suit : "En théorie, cette disposition peut aider à combler les besoins d'installations pour les services communautaires. Dans la pratique, toutefois, on en a fait un usage très restreint."[2]

La ville de Vancouver a également une politique d'attribution de dérogations qui permet aux promoteurs immobiliers d'aménager plus d'espaces locatifs moyennant l'établissement de locaux destinés à des services de garde. Cette politique n'a pas encore donné lieu à une augmentation appréciable du nombre de places de garderie au centre-ville de Vancouver.

Certains promoteurs immobiliers ont exprimé des préoccupations quant à savoir si le centre-ville est vraiment un emplacement de choix pour y garder de jeunes enfants tous les jours, et disent hésiter à voir le nom de leur société associé à une garderie. Cette hésitation peut aussi s'expliquer par la crainte que si la garderie devait ne pas être de qualité, c'est la société qui porterait l'odieux de la chose. Les promoteurs immobiliers et d'autres employeurs n'hésitent pas à faire remarquer que leur secteur de compétences ne s'étend pas aux garderies, de sorte qu'ils se sentent au dépourvu lorsque vient le temps de déterminer ce qu'est un service de garde de qualité.

Dans certaines villes américaines, dont San Francisco, un règlement municipal exige des promoteurs immobiliers du secteur de tours à bureaux qu'ils ménagent de l'espace pour des installations de garderie ou qu'ils contribuent une certaine somme d'argent à un fonds de garderie administré par la ville, dont l'objet est d'augmenter le nombre de places de garderie dans la ville.

Profil

La garderie de la Place Ville-Marie, située au centre-ville de Montréal, est un exemple de garderie implantée dans un complexe qui contient des magasins de détail et des bureaux.

LA GARDERIE DE LA PLACE VILLE-MARIE
TRIZEC EQUITIES LTD
MONTRÉAL (QUÉBEC)

La Garderie de la Place Ville-Marie offre un service de garde en milieu de travail dans le complexe administratif et commercial Place Ville-Marie, au centre-ville de Montréal. Place Ville-Marie a été inaugurée officiellement il y a 25 ans par la société Trizec qui possède, construit et gère des immeubles à vocation commerciale. Place Ville-Marie abrite plus d'une centaine de magasins et commerces de service, ainsi que le siège administratif de Via Rail, de la Banque Royale, de IBM et de diverses entreprises. Un fort pourcentage des 15 000 personnes travaillant à Place Ville-Marie sont des femmes. Comme l'indiquait le rapport annuel de Trizec pour 1987 : "En 1985, Trizec a inauguré une garderie à la Place Ville-Marie; il s'agit d'une première dans un complexe à bureaux montréalais."

Débuts

Au printemps de 1983, deux étudiants à la maîtrise ont offert à Trizec de faire une étude sur la possibilité d'ouvrir une garderie à la Place Ville-Marie. On a ainsi recensé 60 personnes travaillant à Place Ville-Marie qui ont fait part de leur intérêt pour un tel service. Sur la foi de ces données, le service des relations publiques de Trizec a organisé une rencontre préliminaire pour les employé(e)s intéressé(e)s de Place Ville-Marie. Cette rencontre a attiré environ 35 personnes et un comité de bénévoles a été formé pour se pencher sur certains problèmes comme, notamment, trouver un local adéquat, déterminer quels règlements régissent la création d'une garderie, etc. Ce comité s'est réuni chaque mois pendant plus d'une année.

La société Trizec a joué un rôle actif au sein de ce comité et à toutes les étapes de planification. En effet, Trizec souhaite projeter l'image d'une entreprise ayant une forte conscience sociale et elle estimait que l'ouverture d'une garderie cadrait bien avec cette image. Durant l'étape de la mise sur pied de la garderie, Trizec a donc prêté les services de spécialistes (architecte, ingénieurs et concepteur) qui ont aidé à dessiner les plans de la garderie. Comme Trizec se spécialise dans la gestion d'immeubles, des gens très qualifiés ont pu participer à la conception du local et vérifier les soumissions relatives aux travaux de rénovation.

Le comité de planification a embauché en décembre 1984 un coordonnateur de projet. Tant le comité de parents que Trizec ont trouvé fort utile, à cette étape, de pouvoir compter sur une spécialiste en éducation préscolaire pour relever les carences éventuelles des plans. En fait, il est même préférable d'embaucher un tel spécialiste encore plus tôt dans le processus afin d'éviter de commettre aux niveaux de la planification et de la mise sur pied du service de garde des erreurs qu'on regrettera longtemps. La Garderie de la Place Ville-Marie a convoqué une conférence de presse pour son ouverture officielle, le 13 février 1985.

Installations

La garderie est située dans la plaza de l'immeuble occupé par Via Rail, Place Ville-Marie. La garderie occupe une superficie d'environ 1 900 pi^2 et comprend une grande salle de jeu entourant des postes d'apprentissage généreusement fenestrés qui surplombent le terrain de jeu extérieur, deux salles de jeu plus petites, une cuisine, deux salles de bain et le bureau de la directrice. Le terrain de jeu (superficie approximative de 5 800 pi^2) est situé sur la plaza vis-à-vis la garderie, sans toutefois y être adjacent. On y trouve des portiques d'escalade vivement colorés, des carrés de sable ainsi que des surfaces gazonnées ou asphaltées.

Clientèle

La garderie est réservée à l'usage exclusif des enfants des employé(e)s de Place Ville-Marie. À son ouverture, en 1985, la garderie accueillait cinq enfants, mais ce nombre a rapidement triplé. Durant la première année, cinq places étaient prioritairement réservées à Via Rail, en raison du soutien financier qu'assurait cette entreprise à la garderie (voir plus loin sous la rubrique «Coûts et financement»). La garderie peut accueillir 30 enfants de 18 mois à 6 ans (il y a des places pour les enfants fréquentant la classe maternelle dans une école élémentaire). L'achalandage moyen quotidien est actuellement de 28 enfants, et il y a une liste d'attente, surtout pour les plus jeunes. Les enfants sont classés en quatre groupes : six enfants âgés de 18 à 30 mois, huit de 2 ans et demi à 3 ans et demi, huit enfants de 3 ans et demi à 4 ans et demi, et huit enfants de 4 ans et demi à 5 ans et demi.

Pour 22 des 30 enfants actuellement inscrits à la garderie, c'est la mère qui travaille à Place Ville-Marie et, pour les huit autres, c'est le père. La majorité de ces parents travaillent pour les plus grandes entreprises logées à Place Ville-Marie (la Banque Royale, Via Rail, etc.); un seul parent travaille dans un magasin. Les parents sont encouragés à venir voir leurs enfants aussi souvent qu'ils le souhaitent, ce qu'ils font habituellement durant l'heure de repas des enfants. Par ailleurs, les parents participent bénévolement aux excursions, aux compagnes de collecte de fonds et à des petits travaux d'entretien (p. ex. peinture et réparation).

Programme

Selon sa brochure d'information, la Garderie de la Place Ville-Marie offre "durant toute la journée un programme bilingue bien adapté aux besoins sociaux, émotifs et physiques des enfants d'âge préscolaire". Elle est ouverte de 8 h à 17 h 30 du lundi au vendredi. (On a reçu quelques demandes de prolongation des heures d'ouverture.) La majorité des enfants arrivent vers 8 h 30 et consacrent la matinée à des activités de leur choix sous la surveillance attentive d'un éducateur ou d'une éducatrice. Il y a ensuite une collation, suivie d'activités collectives : musique, discussion ou jeux. Après avoir joué à l'extérieur, les enfants prennent leur repas du midi (lequel, tout comme les collations, est composé par les parents, le personnel de la garderie et une diététiste du CLSC, et provient des cuisines de l'hôtel Reine Elizabeth). Après le lunch, c'est l'heure du conte, suivie de la sieste pour une partie des enfants. Le reste de l'après-midi est consacré à des jeux intérieurs et extérieurs, à une autre collation et à une séance collective de discussion et de musique. Diverses excursions sont organisées dans la ville, par exemple à la bibliothèque ou à la piscine. Les moniteurs amènent aussi les enfants se promener dans le centre commercial du complexe. Les travaux de bricolage des enfants sont occasionnellement exposés dans le mail et, durant la période de Noël, ceux-ci participent à des concerts.

Personnel

La garderie compte cinq employé(e)s à plein temps, un moniteur à temps partiel qui surveille l'heure du lunch et de la sieste, et une directrice à plein temps qui travaille sur place. Il y a un éducateur ou une éducatrice pour chaque groupe d'enfants, un(e) adjoint(e) prête main-forte pour les deux groupes des plus jeunes et s'occupe de la distribution des repas, de l'entretien de la salle à manger, etc. Tous les éducateurs et éducatrices ont ou sont en voie d'obtenir un diplôme en éducation préscolaire. En outre, une fois par semaine, un professeur de musique est invité. Des étudiants en pédagogie et des bénévoles offrent également leurs services. Le traitement des employé(e)s se situe dans la haute moyenne par rapport aux autres garderies comparables dans ce secteur de Montréal. Le personnel peut également compter sur de bons avantages sociaux : assurance-vie et assurance médicale à 100 pour 100, repas du midi, deux à trois semaines de vacances selon l'ancienneté, dix jours de congé de maladie par année et une heure rémunérée de préparation de programme par semaine.

Structure administrative

La Garderie de la Place Ville-Marie est un organisme sans but lucratif dirigé par un conseil d'administration, lequel est composé d'un représentant de Trizec et de huit autres personnes. La majorité des membres du conseil d'administration doivent être des parents d'enfants inscrits à la garderie.

Coûts et financement

Trizec a fourni les services de ses spécialistes durant les étapes de planification et de mise sur pied de la garderie et a donné une partie du mobilier. La rénovation des locaux et la construction du terrain de jeu ont coûté 50 000 $. Le service provincial responsable des garderies a accordé une subvention de départ de 30 000 $, et une autre subvention de 5 000 $ pour le (la) chargé(e) de projet. D'autres locataires de Place Ville-Marie ont offert des contributions à la garderie : Via Rail a versé 15 000 $ et un donateur anonyme a remis 5 000 $, sans compter les autres dons plus modestes. Comme il fallait obtenir d'autres fonds pour les imprévus, le conseil d'administration a contracté auprès d'une banque un emprunt de 25 000 $, dont Trizec s'est porté garant. Pour la première année, le budget d'exploitation était de 160 000 $.

En 1990, le budget d'exploitation s'élève à 190 000 $. Trizec perçoit un loyer qu'elle retourne comme don à la garderie. Trizec fournit également les services d'entretien et de nettoyage. En outre, la garderie reçoit des autorités provinciales une subvention de fonctionnement. Les frais de garde sont de 385 $ par mois entre septembre et juin, et de 85 $ à 90 $ par semaine durant l'été, ce qui couvre un repas chaud, deux collations et, pour les enfants plus âgés, des leçons de natation et de gymnastique. Ces tarifs sont analogues à ceux demandés par des garderies comparables du centre-ville de Montréal.

Retombées

La Garderie de la Place Ville-Marie est, au Canada, une des seules garderies en milieu de travail dont les effets sur les enfants et les parents ont fait l'objet d'une étude systématique. Dans une étude consacrée aux services de garde offerts à la Place Ville-Marie et par la compagnie d'assurances La Mutuelle, Nina Howe, de l'Université Concordia, signale que la Garderie de la Place Ville-Marie offre un programme de très haute qualité, vu l'excellent ratio éducateur/enfants, le niveau de formation post-secondaire des éducateurs et éducatrices et le fait que les activités font appel à la créativité des enfants et sont adaptés à leur stade de développement. Quant aux parents, ils affirment avoir choisi cette garderie en raison de la haute qualité du programme et de la commodité de son emplacement. Par ailleurs, les parents se sentent moins coupables de travailler à l'extérieur, ont un meilleur moral au travail et estiment que leurs enfants sont ainsi plus heureux et plus en sécurité. Tous les enfants ont répondu qu'ils aimaient être à proximité du lieu de travail de leur parent et que celui-ci était également heureux de ce fait. Quant à Trizec, elle prouve ainsi qu'elle a à coeur le bien-être des employé(e)s de Place Ville-Marie et de la collectivité dans son ensemble.

La garderie a récemment emménagé dans des locaux plus grands (environ 3 000 pi^2) de Place Ville-Marie.

Pour de plus amples renseignements sur la Garderie de la Place Ville-Marie :

Directrice
La Garderie de la Place Ville-Marie
2, Place Ville-Marie Plaza
Bureau 12267
Montréal (Québec)
H3B 2C9

(514) 879-1013

Sonia Goyette
Coordonnatrice des ressources humaines
Trizec Equities Ltd
5, Place Ville-Marie, bureau 1615
Montréal (Québec)
H3B 4M9

(514) 861-9393

Trizec envisage aménager une garderie au *Maritime Centre*, à Halifax, qui sera exploitée par la *St. Joseph's Society*.

9

SERVICES DE GARDE POUR LES ENFANTS DES EMPLOYÉ(E)S DE L'ÉTAT ET DES SOCIÉTÉS DE LA COURONNE

Au Canada, les gouvernements participent à la prestation de services de garde, tant à titre d'employeurs que de législateurs. Le rapport publié en 1986 par le Groupe d'étude sur la garde des enfants recommandait que "les administrations fédérale, provinciales et territoriales élaborent conjointement des systèmes complémentaires de garde d'enfants et de congés parentaux qui soient aussi complets, accessibles et efficaces que le sont nos systèmes de soins de santé et d'éducation".[1] Le rapport déposé en 1987 par le Comité spécial sur la garde des enfants indiquait "le gouvernement fédéral devrait assumer sa part de responsabilités en matière de services de garde d'enfants en se portant à l'appui, lorsque possible, des rôles des parents, des employeurs, des gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que des dispensateurs de services de garde, en utilisant pour ce faire ses pouvoirs d'imposition et ses pouvoirs de dépenser."[2]

Les deux rapports en question recommandaient que les gouvernements fédéral provinciaux et territoriaux jouent un rôle précis au niveau de la prestation de services de garde tant pour leurs propres employé(e)s que pour la population en général. Au plan des services de garde bénéficiant de l'appui de l'employeur ou établis en milieu de travail, les deux rapports adoptaient des approches quelque peu différentes, mais recommandaient tous deux que le gouvernement fédéral encourage l'établissement de garderies dans les édifices du gouvernement fédéral. (On traite au chapitre 8 de l'accord intervenu en 1989 entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le gouvernement fédéral). Cette recommandation a également été formulée par d'autres groupes, nommément le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.[3]

Les garderies dont le profil est présenté ci-après reçoivent l'appui tant du gouvernement fédéral que du gouvernement provincial. Dans le premier cas, il s'agit d'une garderie en milieu de travail mise sur pied par un organisme de la Couronne fédérale. Dans le deuxième cas, on présente une garderie en milieu de travail qui s'adresse aux fonctionnaires provinciaux et dans, le troisième cas, on présente le profil d'une garderie située sur les lieux de travail d'une importante société de la Couronne provinciale.

Le gouvernement fédéral

En 1981, le gouvernement fédéral lançait un projet témoin qui visait l'ouverture de garderies dans des édifices fédéraux pour les enfants des employé(e)s. Ce projet avait

pour objet d'établir des garderies sans but lucratif qui seraient administrées par les parents. Le ministère des Travaux publics devait faire les rénovations des lieux et les différents ministères devaient assumer les frais du loyer, de l'entretien et des services publics pour la durée du projet. Cinq garderies ont été mises sur pied entre 1982 et 1988 dans le cadre de ce projet pilote : Environnement Canada, à Downsview (Ontario), Emploi et Immigration Canada, à Hull (Québec), l'Office national du film, à Ville-St-Laurent (Québec), Statistique Canada, à Ottawa, et divers ministères fédéraux à la Place du Canada, à Edmonton. (Les enfants de la colline, une garderie en milieu de travail recevant des enfants de fonctionnaires travaillant sur la Colline parlementaire et existant depuis 1982, ne faisait pas partie de ce projet pilote).

Un rapport d'évaluation établi par le Conseil du Trésor en 1984[4] et portant sur les trois premiers projets de garderie signalait que les parents utilisateurs des garderies et les ministères fédéraux qui avaient parrainés ces garderies étaient fort satisfaits des résultats obtenus. Le rapport faisait état de certaines zones grises telles que la clarté de la politique, les critères d'admissibilité et certains aspects de sa mise en œuvre. Le rapport recommandait également que la question de la création de garderie en milieu de travail ou hors des lieux de travail soit examinée et qu'on prévoit des espaces pour une garderie aux étapes de la planification de la location d'espaces de bureaux. Le rapport exprimait également des réserves à savoir si les garderies répondaient aux besoins de l'ensemble des employé(e)s des ministères auxquels elles s'adressaient étant donné que les garderies évaluées étaient essentiellement utilisés par des familles biparentales qui n'avaient qu'un seul enfant et dont les revenus dépassaient les 40 000 $.

Profils

Le premier profil présenté dans ce chapitre est celui de la garderie Tchou-Tchou, établie à l'Office national du film à Ville-St-Laurent, au Québec. Cette garderie a vu le jour grâce à la persévérance des parents qui travaillaient à l'ONF, qui ont siégé à de nombreux comités et oeuvré durant 15 ans avant que la garderie ne devienne une réalité.

GARDERIE TCHOU-TCHOU
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA
VILLE SAINT-LAURENT (QUÉBEC)

La Garderie Tchou-Tchou est installée dans les locaux de l'Office national du film à l'intention de ses employé(e)s. Société d'État, l'Office national du film (ONF) compte 700 employé(e)s à ville Saint-Laurent (dont environ deux tiers sont des femmes). La garderie était l'un des quatre projets pilotes de garderie en milieu de travail mis de l'avant par le gouvernement fédéral.

Débuts

En 1968, un groupe d'employé(e)s de l'Office national du film lance l'idée d'une garderie sur place. Dans les 15 ans qui suivent, les employé(e)s tentent de concrétiser cette idée à six reprises et la garderie voit finalement le jour en

septembre 1983. L'un des premiers comités de parents intéressés à la question avait déjà étudié les divers emplacements possibles. L'immeuble de l'ONF était situé dans un quartier résidentiel et, par conséquent, soumis à des restrictions de zonage. L'école grecque installée à proximité possédait déjà une garderie exploitée à pleine capacité. La seule solution possible résidait donc dans les locaux mêmes de l'ONF. En avril 1983, le Commissaire du gouvernement à la cinématographie accepte de libérer l'espace nécessaire à la garderie qui bénéficiera d'un loyer gratuit. Certains des employé(e)s appelés en conséquence à changer de locaux expriment alors leur mécontentement.

Un comité de parents bénévoles de l'Office s'occupe de la planification et de l'organisation de la garderie. Six sous-comités sont mis sur pied pour se consacrer aux questions suivantes : a) équipement et mobilier b) personnel c) relations publiques (pour faire connaître la garderie et apaiser les mécontents) d) nutrition e) relations entre l'ONF et les organismes responsables de l'octroi de permis et f) terrain de jeu. Le comité de parents ne ménage alors aucun effort pour assurer la liaison entre les organismes municipaux, provinciaux et fédéraux intéressés par la mise en place d'une garderie. Comme l'immeuble appartient au gouvernement fédéral, un architecte des Travaux publics dessine les plans de la garderie et le Ministère se charge des rénovations.

Les comités de parents avaient effectué plusieurs sondages pour évaluer les besoins des employé(e)s en matière de garderie au cours des 15 années qui ont précédé son ouverture. Au début de 1983, le service du personnel distribue un questionnaire à tous les employé(e)s et on retient les services d'un expert-conseil indépendant pour analyser les résultats. Il s'agit là de la seule intervention de tiers; le comité de parents a pris en main tout le reste de la planification, c'est-à-dire la quasi-totalité du processus. Pour faire connaître l'existence de la garderie, le service du personnel joint une petite annonce au chèque de paye de tous les employé(e)s, et le comité de parents pose des affiches dans l'immeuble et diffuse l'information dans tous les services.

Installations

La Garderie Tchou-Tchou occupe l'ancien centre vidéo de l'ONF et quelques bureaux. Cette surface d'environ 177 mètres carrés convenait particulièrement bien puisqu'elle était située au rez-de-chaussée, près de la porte de l'immeuble (où les entrées sont contrôlées), et qu'elle donnait sur un espace aménageable en terrain de jeu tel que l'exigent les autorités provinciales qui accordent les permis. L'aménagement de ce terrain (de 19 mètres sur 6 mètres) a été financé par une subvention du gouvernement fédéral grâce à laquelle on a embauché des chômeurs pour travailler le sol et construire l'équipement (portique d'escalade, remise, petit train, etc.). La garderie est située dans une des ailes de l'immeuble; les employé(e)s ne sont donc pas dérangés outre mesure par le chahut des enfants. Bien éclairées et joliment décorées, les salles de jeu sont dotées de grandes fenêtres. Les jeunes de

chaque groupe d'âge ont leur propre salle de jeu, mais les enfants sont libres de s'installer dans les autres pièces de la garderie presque toute la journée.

Clientèle

Conformément au permis établi, la garderie peut accueillir 30 enfants âgés de 18 mois à 5 ans. Toutes les places sont actuellement occupées à temps plein. À l'origine, on ne devait accepter que les enfants des employé(e)s de l'ONF. Toutefois, à l'inauguration, la Garderie Tchou-Tchou n'a reçu que trois enfants et des listes d'attente existaient déjà dans les autres garderies du quartier. On a donc décidé d'accepter les enfants de parents ne travaillant pas à l'ONF, mais les employé(e)s de l'Office conservent néanmoins la priorité. Au printemps 1989, 18 enfants avaient au moins un parent qui travaillait à l'ONF et les 12 autres, non. Enfin, le grand-père ou la grand-mère de trois enfants travaillait pour l'Office. Les parents qui travaillent à la société d'État se répartissent environ moitié-moitié entre les pères et les mères et, dans quelques cas, les deux parents travaillent à l'ONF. L'ensemble des services et des échelons de l'ONF se prévalent des services qu'offre la garderie.

Les parents participent au fonctionnement de la garderie en faisant partie du comité de direction, en participant à l'aménagement du terrain de jeu, en installant des étagères, en donnant un coup de main pour les corvées de peinture, etc. L'un d'entre eux paie des frais de garderie moins élevés en échange de ses services de comptable. Les parents peuvent visiter et observer leurs enfants, et bon nombre le font.

Programme

La Garderie Tchou-Tchou ouvre du lundi au vendredi, de 7 h 45 à 17 h 30. (La majeure partie du personnel de l'ONF travaille de 8 h 30 à 17 h). Au début, la garderie fermait à 18 h mais, après avoir constaté que c'était inutile, on a modifié l'horaire. Les parents versent une amende de 1 $ la minute s'ils passent prendre leur enfant en retard. Le personnel de la garderie profite des mêmes congés fériés que celui de l'ONF; la garderie demeure ouverte entre Noël et le Jour de l'An si les parents en décident ainsi par vote et qu'au moins six enfants fréquentent la garderie pendant cette période.

La garderie offre un programme bilingue et multiculturel. À leur arrivée, les enfants jouent tous ensemble. Le cuisinier leur propose alors souvent des chants ou des jeux. Vers 9 h 45, les jeunes prennent une collation puis sont regroupés par tranche d'âge. Après le déjeuner vient la sieste, suivie d'une collation et d'une période de jeu. Les enfants vont tous les jours au terrain de jeu ou au parc situé tout près (lorsque le temps le permet). Le personnel de la garderie organise des activités telles que spectacle de chants de Noël à la cafétéria, tournée d'Halloween et la Saint-Valentin.

Tous les jeudis, en matinée, les enfants assistent à une projection à l'auditorium. Ils ont de plus figuré, seuls ou en groupes, dans une demi-

douzaine de films de l'ONF. L'inondation de l'été 1986 a occasionné le retard de nombreux parents qui n'ont pas pu arriver à l'heure pour prendre leur enfant à la garderie en raison des mauvaises conditions de route ou parce qu'ils ne pouvaient pas quitter les locaux de l'Office. Le personnel de la garderie et des employé(e)s de l'ONF ont alors organisé une projection jusqu'à qu'à ce que les choses rentrent dans l'ordre. Les parents étaient fort soulagés de savoir que leur enfant était entre bonnes mains en situation d'urgence.

Personnel

La garderie compte sept employé(e)s à temps plein : une directrice, quatre éducateurs ou éducatrices, un cuisinier et un assistant venu d'un groupe local d'intervention auprès des handicapés intellectuels. (Le personnel peut en outre recourir aux services de l'infirmière de l'ONF en cas d'urgence.) Deux des éducatrices détiennent un diplôme en éducation préscolaire et trois autres membres du personnel sont inscrits à des cours de ce type au niveau collégial. Les responsables ont toujours su tirer profit des programmes de financement gouvernementaux en vue d'obtenir l'aide d'assistants en puisant peu ou pas dans le budget restreint de la garderie. En échange, le personnel forme les assistants. Ces derniers suivent également des cours de niveau collégial en éducation préscolaire.

Le personnel touche un traitement qui a été majoré récemment et qui se situe dans la moyenne montréalaise; ses avantages sociaux (comprenant assurances, soins médicaux, 3 semaines de vacances, 12 jours de congé de maladie et 2 jours de congé pour fins professionnelles) sont consentis par le conseil d'administration de la garderie. L'horaire de la Garderie Tchou-Tchou est plus léger que celui de nombreuses autres garderies en raison de l'horaire de travail des employé(e)s de l'ONF. Le personnel travaille en moyenne de 40 à 42,5 heures par semaine.

Structure administrative

La Garderie Tchou-Tchou est une association sans but lucratif indépendante de l'Office national du film. Son exploitation relève du conseil d'administration composé de sept membres : cinq parents et deux employé(e)s de la garderie. La directrice de la garderie fait également partie du conseil à titre d'expert-conseil et d'agente de liaison avec l'administration. Cinq sous-comités s'occupent notamment du budget, du financement et des statuts et règlements de la garderie.

Coûts et financement

L'Office national du film a fourni les locaux et Travaux publics a effectué les rénovations. Les frais de démarrage se sont élevés à environ 80 000 $. Le gouvernement provincial a également versé une subvention de démarrage de 30 000 $. Peu de temps après l'inauguration, la garderie a connu des

problèmes de trésorerie en raison des inscriptions moins nombreuses qu'on ne l'avait prévu. Le conseil d'administration a donc communiqué avec les syndicats et obtenu une subvention de 10 000 $ de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et du Syndicat général du cinéma et de la télévision (qui regroupe le personnel de réalisation et des services techniques). Une subvention fédérale de 21 000 $ accordée en vertu de l'article 38 a servi à l'aménagement du terrain de jeu. La garderie a eu recours à diverses subventions pour profiter d'un supplément de personnel, d'équipement et de services.

Pour l'exercice 1989-1990, le budget d'exploitation de la garderie s'élève à 175 000 $. L'ONF assume le loyer, les services publics et l'entretien (d'une valeur approximative de 26 250 $ par année) et verse une subvention de 7 000 $ pour les jouets et l'équipement achetés par l'entremise du service des achats de l'ONF. D'autres services de l'Office offrent en outre matériel et services tels que papier, photocopie, impression et projection de films.

Les frais de garde à temps plein sont de 375 $ par mois (jusqu'au mois d'avril 1990). On estime qu'il s'agit du minimum de la moyenne dans la région de Montréal. Les frais donnent droit à deux collations et à un repas chaud par jour. Une nutritionniste planifie les repas et, dans la mesure du possible, tient compte des demandes spéciales en matière diététique.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la Garderie Tchou-Tchou, communiquer avec :

Anthony Kent
Gérant, Asie/Pacifique
Office national du film du Canada
C.P. 6100
Montréal (Québec)
H3C 3H5

Tél. : (514) 283-9443

Mabyn Armstrong
Directrice
La Garderie Tchou-Tchou
125, rue Houde
Ville Saint-Laurent (Québec)
H4N 2J3

Tél. : (514) 744-4090

(Le profil d'une autre garderie fonctionnant dans le milieu de travail d'une société fédérale de la Couronne, en l'occurrence le Canadien National, est présenté au chapitre 3.)

Les gouvernements provinciaux et leurs sociétés d'État

Certains gouvernements provinciaux ont établi des garderies à l'intention des enfants de leurs employé(e)s. L'Ontario et le Québec ont adopté des politiques précises en vue de favoriser l'établissement de garderies en milieu de travail. Ces politiques ont aidé les fonctionnaires provinciaux à résoudre leurs besoins en matière de services de garde. L'Ontario offre également à ses fonctionnaires un service-conseil en matière de

garde (ce service est décrit au chapitre 6). Dans le cadre de son programme de relocalisation dans le Nord qui vise à amener hors de la région torontoise certains ministères, la province de l'Ontario a accepté d'envisager la possibilité d'établir des garderies dans les nouveaux édifices du gouvernement et d'en assurer également l'accès aux enfants de la collectivité.

À Winnipeg, au Manitoba, une garderie de type coopératif a été ouverte à l'intention des enfants des fonctionnaires provinciaux et une deuxième garderie devrait aussi être ouverte dans un édifice gouvernemental situé juste à l'extérieur du centre-ville de Winnipeg. En Colombie-Britannique, une garderie a été établie à l'hôpital Valleyview suite à une décision arbitrale rendue en faveur du Syndicat des fonctionnaires de la Colombie-Britannique. À l'Île-du-Prince-Édouard, les fonctionnaires provinciaux peuvent bénéficier du programme TOTS (acronyme pour *Take Off the Summer*). Ce programme donne aux fonctionnaires la possibilité de prendre un congé sans traitement pour passer l'été en compagnie de leurs enfants et de reprendre le même poste l'automne venu.

Les fonctionnaires de la province de Terre-Neuve et du Labrador qui travaillent à St.John's ont accès à leur lieu de travail aux services de la coopérative de garde de l'édifice *Confederation*, dont le profil est présenté dans les lignes qui suivent.

COOPÉRATIVE DE GARDE DE L'ÉDIFICE CONFEDERATION GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE ET DU LABRADOR ST-JOHN'S (TERRE-NEUVE)

La coopérative de garde de l'édifice *Confederation*, un organisme à but non lucratif, exploite une garderie en milieu de travail pour les enfants des employé(e)s du gouvernement provincial. Dans le complexe *Confederation* travaillent environ 6 500 personnes dont la moitié sont des femmes.

Débuts

En 1980, le comité provincial sur la condition de la femme a passé en revue diverses politiques en matière d'équité pour la femme, dont les services de garde. Après avoir présenté son rapport au premier ministre Brian Peckford, les membres du Comité ont remis un document au cabinet dans lequel était décrit le processus de mise sur pied d'une garderie pour les enfants des fonctionnaires. Ce projet n'a pas vu le jour à cause des coûts. On a donc remanié la proposition de façon à en réduire les frais. Le projet a pu se concrétiser parce que le gouvernement a décidé de construire une annexe à l'édifice *Confederation*, ce qui a facilité l'installation d'une garderie, diminuant ainsi le coût en capital de départ.

Un comité interministériel a été formé pour superviser la planification de la garderie et la rénovation des locaux. Le comité s'est mis à la tâche en janvier 1985 et a engagé en février 1985 une conseillère en éducation préscolaire vivant dans la communauté. En avril, on a convié les personnes intéressées

à une réunion organisée pendant l'heure du lunch et à l'issue de cette rencontre 14 personnes se sont dites intéressées à travailler bénévolement au projet de la garderie. Ces personnes provenaient de divers ministères et niveaux hiérarchiques du gouvernement. On a formé plusieurs comités pour s'occuper des diverses fonctions ainsi qu'un comité de coordination des parents pour bien orchestrer le tout. Le personnel de la garderie et les responsables de l'obtention du permis estiment que cet engagement des parents dès le début dans la planification et la mise sur pied de la garderie a largement contribué au succès du programme. Plusieurs options se présentaient à l'organisation administrative de la garderie, mais on a retenu l'idée d'une garderie sans but lucratif gérée par les parents en présumant que les employé(e)s adopteraient le modèle d'une coopérative. Après quelques réunions avec la division des coopératives du gouvernement provincial ainsi qu'avec la Fédération des coopératives, la garderie a été orientée vers un modèle de garderie coopérative.

À la fin de 1986, un conseil d'administration a été élu et chargé du mandat de superviser le parachèvement des travaux de rénovation de la garderie, de formuler les politiques de base relativement à l'exploitation de la garderie et de rédiger l'acte constitutif de la coopérative de garde. En mai 1987, on a organisé une visite libre pour donner aux employé(e)s du gouvernement la possibilité de visiter la garderie qui a ouvert ses portes en juin 1987.

Installations

La garderie est située dans un édifice à un étage en face du stationnement de l'immeuble principal du complexe *Confederation*. Auparavant, l'édifice abritait des bureaux et un espace d'entreposage. La garderie occupe environ 2 400 pieds carrés dans cet édifice. On y trouve trois salles de jeu bien éclairées, aérées et peintes aux couleurs vives, le bureau de la directrice, une cuisine, une aire d'observation, des salles de toilettes, une pièce de repos, des espaces de rangement et une bibliothèque de référence pour les parents. Attenant à la garderie se trouve un terrain de jeu équipé de balançoires et de portiques d'escalade.

Clientèle

La garderie peut recevoir 50 enfants (le maximum autorisé en vertu des règlements de la province) âgés de deux ans à cinq ans. En 1988-1989, douze enfants étaient âgés de deux ans et le reste entre trois et quatre ans. La garderie fonctionne à pleine capacité et a même une liste d'attente. La garderie accepte aussi des enfants à temps partiel. Pour pouvoir envoyer son enfant à la garderie, au moins un des deux parents doit être à l'emploi du gouvernement provincial à St-John's et être membre de la coopérative de garde. On accorde la priorité aux enfants dont le frère ou la sœur fréquente déjà la garderie et aux enfants qui ont besoin de soins spéciaux comme, par exemple, une infirmité motrice cérébrale ou la fibrose kystique. Il y a autant de mères que de pères qui sont membres de la coopérative. Les parents sont

à l'emploi de différents ministères du gouvernement, ce qui donne à la garderie accès à une grande diversité de compétences (par exemple pour les achats, la comptabilité, etc.).

Les parents prennent une part très active à la garderie depuis les tout débuts. Ils sont membres de la coopérative de garde, siègent à son conseil d'administration et assistent aux réunions. Les parents peuvent passer à la garderie visiter leurs enfants quand bon leur semble et même prendre le déjeuner avec eux. Ils organisent aussi des collectes de fonds, participent à la préparation du bulletin, siègent aux divers comités et donnent un coup de main aux différents projets de la garderie.

La coopérative de garde de l'édifice *Confederation* a reçu l'appui d'un grand nombre d'employé(e) du gouvernement et a retenu leur intérêt. Les employé(e)s de ministères comme les Affaires sociales et les Travaux publics sont invités aux activités de la garderie. Les enfants ont passé l'Halloween en quête de friandises dans les bureaux des différents ministères. Certains parents ont rapporté que leur enfant avait récolté tant de friandises qu'ils n'ont pas demandé à sortir en soirée.

Programme

La garderie fonctionne du lundi au vendredi, entre 8 h et 17 h 30. Les heures de travail des fonctionnaires sont de 8 h 15 à 16 h 45. De ce fait, personne n'a demandé à ce que soient prolongées les heures de garde ou qu'on offre des services de garde durant le week-end. La garderie met l'accent sur l'apprentissage par le jeu et l'interaction avec d'autres enfants et d'autres adultes. Durant l'avant-midi, les enfants jouent dans une des trois salles de jeu organisées en centres d'apprentissage et participent à des activités portant sur un thème. Ils prennent le déjeuner entre 11 h 30 et 12 h, puis c'est la sieste ou une période de repos. Les enfants jouent tous les jours à l'extérieur. Souvent, on les emmène aussi faire de courtes randonnées dans la ville.

Personnel

À Terre-Neuve et au Labrador, le nombre d'employé(e)s dans les garderies est établi par un ratio employé(e)/enfants prévu dans le règlement régissant les garderies. La coopérative de garde de l'édifice *Confederation* compte neuf personnes à son emploi : sept monitrices, une directrice et une aide-ménagère. Toutes les monitrices détiennent un certificat en éducation préscolaire de même qu'une formation pour répondre aux besoins spéciaux et aux cas de violence faite aux enfants. La garderie encourage les employé(e)s à travailler en équipe au niveau de la planification et de l'exploitation de la garderie. Le personnel de la garderie a très peu changé depuis les débuts, ce qui est en soi un exploit dans une profession qui connaît habituellement un fort taux de roulement du personnel. Le salaire offert au personnel est légèrement supérieur a celui versé dans les autres garderies de la collectivité.

De plus, les membres du personnel ont droit à un train d'avantages sociaux, dont l'assurance médicale et dentaire ainsi que l'assurance-vie et le programme de soins de la vue. Les employé(e)s de cette garderie ont même eu droit à l'assurance dentaire avant l'ensemble des fonctionnaires de la province.

Structure administrative

La garderie ne fait pas partie du gouvernement provincial; elle est organisée en coopérative gérée par les parents des enfants qui la fréquentent. Pour pouvoir inscrire son enfant à la garderie, il faut devenir membre de la coopérative (au coût de 5 $). Le conseil d'administration de la coopérative est constitué de neuf membres élus, habituellement des parents, mais on peut aussi y trouver des membres du personnel de la garderie ou des gens simplement intéressés. Le conseil se réunit une fois par mois pour répondre aux demandes ou aux préoccupations des parents, pour établir des politiques et pour engager, s'il y a lieu, de nouveaux employé(e)s. Il existe également un comité de liaison composé des sous-ministres des services sociaux, de l'éducation et des travaux publics qui épaulent le conseil d'administration dans ses démarches auprès du gouvernement. Le gouvernement provincial ne participe aucunement au fonctionnement de la garderie si ce n'est que pour l'octroi du permis d'exploitation.

Cette coopérative de garde est l'une des cinq coopératives de garde membres de la Fédération des coopératives de Terre-Neuve et du Labrador. L'ancien président du conseil d'administration de la garderie agit à titre de représentant à la coopérative régionale qui a institué un comité pour trouver des façons de promouvoir les programmes de garde dans les régions rurales de la province.

Coûts et financement

Le gouvernement provincial a fourni l'édifice où se trouve la garderie et s'est chargé des rénovations. Il a également accordé au tout début une subvention de 12 000 $ pour l'achat de matériel. Le budget d'exploitation de 1988-1989 est de 150 000 $. Le gouvernement provincial prélève un loyer de 1 $ par année à la coopérative de garde pour la location, les services publics, l'entretien et le nettoyage. La principale source de revenus provient des frais de garde chargés aux parents, soit 75 $ par semaine pour la garde à plein temps, qui comprend un déjeuner et deux collations par jour. Les frais de garde à temps partiel sont de 16 $ par jour, avec un minimum de deux jours complets de garde par semaine. La province offre des subventions aux familles qui remplissent les conditions d'admissibilité. Les campagnes de financement organisées par les parents membres de la coopérative sont une autre source de revenu. Le conseil d'administration cherche à recueillir environ 10 p. 100 du budget annuel au moyen de collectes de fonds.

Projets d'avenir

Des groupes intéressés à mettre sur pied une garderie en milieu de travail à Terre-Neuve et au Labrador ont demandé à la coopérative de garde de l'édifice *Confederation* la permission de visiter les installations. La coopérative constitue également une ressource pour toutes les personnes et tous les groupes intéressés à mettre sur pied une garderie coopérative. La coopérative de garde analyse actuellement la possibilité de former un réseau de garde en milieu familial pour répondre aux besoins des parents de nourrissons.

Pour de plus amples renseignements au sujet de ce programme, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

Gordon Kane
Président
Coopérative de garde
Confederation
Fisheries Loan Board
C.P. 8700
Gouvernement de Terre-Neuve
St-John's (Terre-Neuve)
A1B 4J6

(709) 576-2363

Mary P. Goss
Directrice à l'administration
Coopérative de garde
Confederation
C.P. 9033, succursale "B"
St-John's (Terre-Neuve)
A1A 2X3

(709) 576-6038

Le profil qui suit est celui d'une garderie située dans un milieu de travail de Hydro Ontario, à Toronto. Il s'agit d'un exemple d'une société de la Couronne provinciale qui a établi une garderie en milieu de travail pour recevoir les enfants de ses employé(e)s.

GARDERIE HYDROKIDS
HYDRO ONTARIO
TORONTO (ONTARIO)

Quand Hydrokids a ouvert ses portes en 1985, elle était fort probablement une des deux seules garderies en milieu de travail installées dans un édifice historique! Jusqu'à décembre 1989, Hydrokids se trouvait en effet dans l'édifice qu'occupaient les premiers bureaux d'Hydro Ontario, tout près de l'actuel siège social. À la fin de l'année 1989, Hydrokids a aménagé dans de nouveaux locaux situés à proximité des bureaux d'Hydro Ontario, l'édifice historique ayant été vendu à la province qui y logera le nouvel hôpital de l'Institut du cancer de l'Ontario.

Hydro Ontario est un organisme statutaire qui produit et achemine de l'électricité à travers la province de l'Ontario. Cette société d'État emploie 24 000 personnes dont 7 000 travaillent au siège social ou à proximité de celui-ci. Dans l'ensemble de l'entreprise, 80 p. 100 de l'effectif est constitué d'hommes, mais au siège social le pourcentage de femmes atteint près de 40 p. 100.

Débuts

Hydrokids est l'aboutissement de plusieurs initiatives visant à améliorer les services de garde pour les enfants des employé(e)s d'Hydro Ontario. Une de ces initiatives provenait du comité des femmes du Syndicat des employés d'Hydro Ontario (section locale 1 000 du Syndicat canadien de la fonction publique). Avec près de 16 000 syndiqué(e)s, cette section est la plus importante section locale au Canada. La question d'une garderie en milieu de travail a été soulevée lors des négociations de 1982. Les deux parties ont accepté de retirer ce projet de la table des négociations et un comité, formé de représentants du personnel professionnel, du syndicat et de la direction, a été chargé d'étudier cette question. Dans son rapport, remis en septembre 1983, le comité recommandait qu'Hydro Ontario mette sur pied une garderie à son siège social ou proximité de celui-ci. Ce rapport a ensuite été confié à un groupe de travail constitué de trois directeurs nommés par le vice-président. Ce comité a été chargé d'examiner cette proposition sous les angles de la rentabilité et du traitement équitable.

Au même moment, la ville de Toronto distribuait de l'information et offrait son aide aux personnes intéressées à mettre sur pied de garderies au centre-ville. Un groupe de parents d'Hydro Ontario est donc allé rencontrer les conseillers en services de garde de la ville. Par la suite, en avril 1983, on a organisé sur l'heure du déjeuner une réunion au sujet de l'implantation d'une garderie en milieu de travail. L'auditorium du siège social de la société était comble. Devant l'intérêt suscité par cette réunion, on a organisé en février 1984 une autre rencontre au cours de laquelle on a formé un comité de direction de parents pour l'organisation d'une garderie en milieu de travail et planifié sa mise en place. En mars 1984, le comité de direction écrivait au président d'Hydro Ontario, M. Milan Nastich, pour lui recommander d'ouvrir une garderie de jour en milieu de travail. La haute direction de la société a étudié la demande et décidé de parrainer la création d'une garderie dans le cadre de son programme d'Action positive. Le comité de direction formé de parents a alors élaboré un projet en collaboration avec Etta Wharton, directrice du programme d'Action positive. Ce projet proposait l'établissement d'une garderie en milieu de travail qui devait s'autofinancer au moyen des frais de garde exigés des parents. Le projet, présenté au président en septembre 1984, était clair et bien pensé et répondait à tous les critères. Il a été soumis à l'examen du conseil d'administration d'Hydro Ontario et approuvé en novembre 1984. Le comité d'organisation s'est alors immédiatement mis au travail en cherchant un endroit pour la garderie et en planifiant son ouverture.

En février 1985, *Hydrokids* se constituait en société à but non lucratif. Le comité de direction a fait fonction de conseil d'administration provisoire. Il a travaillé en collaboration avec les services de conseillers en garderie de jour du département de planification de la ville de Toronto. La division des services immobiliers d'Hydro Ontario a fourni une interface de planification pour les travaux de l'architecte et des entrepreneurs.

En mars 1985, le ministère de la santé et des services sociaux accordait une subvention dans le cadre d'un projet visant à favoriser l'implantation des garderies, le *Day Care Initiative Project*. En juin, le bail de location était signé avec Hydro Ontario. Au cours du même mois, les rénovations ont été entreprises et la directrice de la garderie engagée. Le comité estimait important de faire intervenir la directrice dans le processus de planification de la garderie dès que le permettaient les ressources financières. On a fait à l'interne la promotion de la garderie, entre autres par le biais du bulletin de la société et d'annonces. Le premier jour d'inscription, certains parents se sont présentés à 5h du matin pour y inscrire leur enfant. *Hydrokids* a ouvert ses portes le 20 août 1985 lors d'une cérémonie officielle à laquelle étaient invités le président et chef de la direction d'Hydro Ontario, le maire de la ville de Toronto et des personnalités de la scène politique municipale et provinciale ainsi que des représentants d'Hydro Ontario. La collectivité locale et les employé(e)s ont été invités le 22 août à une journée d'accueil. La garderie a commencé ses activités le 26 août avec 17 enfants et, en peu de temps, a atteint son quota de 54 enfants.

Installations

Les anciens locaux de la garderie *Hydrokids* de même que les nouveaux locaux ont été choisis parce qu'ils sont assez grands pour répondre à toutes les normes provinciales. Situés au rez-de-chaussée de l'édifice, ils sont facilement accessibles aux employée(e)s d'Hydro Ontario, attenants à un terrain de jeu et à proximité de parcs publics. Dans le projet initial, le comité de direction avait mentionné que les enfants sont plus susceptibles d'être à l'aise dans une petit immeuble que dans un grande tour à bureaux.

Dans ses nouveaux locaux, la garderie occupe près de 6 500 pieds carrés sur un seul étage. Le rez-de-chaussée est divisé en plusieurs salles de jeu, une chambre où les bébés peuvent dormir, une cuisine, un bureau pour la directrice, une blanchisserie, une salle pour les membres du personnel, une pièce pour l'entreposage, des placards pour les enfants, des installations sanitaires et des endroits pour se changer et une salle d'acquisition d'aptitudes psycho-motrices. La porte arrière de l'immeuble donne directement sur un terrain de jeu clôturé. Il comprend des carrés de sable, des tunnels, des portiques d'escalade, des glissoires et des maisonnettes.

Clientèle

Hydrokids **peut recevoir 62 enfants de la naissance à six ans. La priorité est donnée aux enfants des employé(e)s d'Hydro Ontario. La garderie accueille actuellement dix enfants de la collectivité qui, pour la plupart, fréquentent la garderie depuis les tout premiers jours de son existence. La garderie accueille au total 10 poupons (de 0 à 18 mois), 10 tout-petits (jusqu'à 24 mois), 10 petits (jusqu'à 30 mois), 16 enfants d'âge préscolaire (jusqu'à 4 ans) et 16 en âge de fréquenter la maternelle (plus de 4 ans). La liste d'attente est actuellement assez longue.**

La plupart des enfants qui fréquentent la garderie ont deux parents à la maison dont au moins un est à l'emploi d'Hydro Ontario. Le nombre de parents à l'emploi d'Hydro Ontario est également réparti entre les pères et les mères et, dans treize cas, les deux parents sont au service d'Hydro Ontario. Douze employé(e)s ont deux enfants à la garderie et un autre en a déjà en trois.

On encourage les parents à participer aux activités de la garderie. Ils rendent notamment visite à leur enfant durant la journée, le plus souvent pendant l'heure du déjeuner. Ils servent d'accompagnateurs dans les excursions à l'extérieur, organisent des campagnes de financement, collaborent au bulletin mensuel et participent à la journée «grand nettoyage et rénovation» de la garderie. Des représentants des parents font partie du conseil d'administration de la garderie *Hydrokids*.

Programme

La garderie *Hydrokids* est ouverte de 7 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi. Quelques parents auraient aimé qu'elle ouvre jusqu'à 18 heures, mais le nombre d'enfants ne justifiait pas les coûts que sous-tend une prolongation des heures d'ouverture. La plupart des enfants arrivent à la garderie entre 8 h et 9 h. Pendant la première moitié de la matinée, les enfants s'adonnent à des activités libres dans les salles de jeu. Après la collation, ils jouent à l'extérieur pendant environ une heure. Ensuite, ils retournent dans leur salle de jeu pour faire des «exercices d'apprentissage» qui sont en fait des activités adaptées au développement des enfants telles la stimulation du langage, la musique, les contes, etc. Le repas du midi est suivi d'une petite sieste d'une ou deux heures. Des activités moins bruyantes sont prévues pour les enfants qui n'ont pas besoin de dormir. Après la période de repos, les enfants prennent un goûter et retournent jouer à l'extérieur. Pendant le reste de l'après-midi, ils jouent à l'intérieur jusqu'à ce que leurs parents viennent les chercher. Le personnel de la garderie insiste sur l'importance des activités choisies par l'enfant et tente de respecter ses intérêts et ses besoins. Un programme de classe maternelle a été mis en œuvre en septembre 1987 et, l'année suivante, il avait pris de l'expansion pour y inclure également le programme de jardin. Ce programme suit le programme officiel du conseil scolaire de Toronto.

Personnel

Les employé(e)s d'Hydrokids ne sont pas à l'emploi d'Hydro Ontario, mais plutôt du conseil d'administration de la garderie Hydrokids. Hydrokids compte 14 employé(e)s à plein temps : 11 éducateurs et éducatrices, une directrice, une directrice adjointe et un cuisinière. La garderie reçoit aussi des étudiants et étudiantes en éducation préscolaire des collèges de la région qui viennent y effectuer des stages pratiques. Neuf des onze éducateurs et éducatrices sont diplômés en éducation préscolaire et deux achèvent leurs études. Le salaire offert est dans la moyenne des salaires offerts par les autres garderies de Toronto. Les avantages sociaux accordés comprennent les soins médicaux, les frais dentaires, les verres correcteurs, une assurance-santé, une assurance-vie, des indemnités en cas d'accident du travail et des congés pour obligations familiales. Les membres du personnel d'Hydrokids ont aussi accès au centre de conditionnement physique de la société. Le conseil d'administration de la garderie considère qu'il est important d'offrir de bons salaires et de bons avantages sociaux pour s'attacher du personnel compétent. Il devient en effet de plus en plus difficile d'embaucher du personnel qualifié ayant une formation en éducation préscolaire dans la région de Toronto, car le nombre de garderies ne cesse d'augmenter et les éducateurs préscolaires se font de plus en plus rares.

Structure administrative

Hydrokids est une société indépendante sans but lucratif qui relève d'un conseil d'administration formé de neuf membres : huit parents élus et un représentant d'Hydro Ontario. La directrice de la garderie est membre d'office. Ce conseil se réunit tous les mois pour prendre les décisions importantes et établir les politiques de la garderie. Il y a aussi cinq sous-comités permanents : les finances, la planification, les communications, les campagnes de financement et le recrutement.

Coûts et financement

Hydro Ontario a accordé une subvention de démarrage de 200 000 $ ainsi qu'un prêt sans intérêt échelonné sur 30 ans, que la garderie rembourse actuellement. La société a aussi offert au comité de direction un prêt de 50 000 $ portant intérêt, mais cet argent n'était pas nécessaire. La garderie a de plus reçu du gouvernement provincial une subvention de mise en marche de 55 000 $. Les coûts de toutes les rénovations et les honoraires de l'architecte se sont élevés à près de 173 000 $.

Le budget d'exploitation pour l'année 1989 était de 465 000 $, et presque 90 p. 100 de cette somme va aux salaires du personnel. Hydro Ontario ne contribue pas directement au budget de la garderie si ce n'est qu'elle lui loue le terrain et les locaux pour 10 $ par année (la valeur réelle est évaluée à environ 150 000 $). Elle se charge de plus de la sécurité, de l'entretien et du nettoyage des lieux.

Hydrokids tire ses revenus des frais de garderie chargés aux parents. En 1990, ces frais s'élevaient à 700 $ par mois pour un bébé, à 645 $ pour un tout-petit et à 560 $ pour les enfants d'âge préscolaire et ceux fréquentant les classes maternelles. Ces tarifs se situent au haut de l'échelle des prix des garderies du centre-ville de Toronto et ils sont les mêmes pour les enfants des employé(e)s d'Hydro Ontario et les autres. Certaines familles qui répondent à certains critères peuvent obtenir une aide financière de la part des Services à l'enfance du Grand Toronto. Six familles dont les enfants fréquentent la garderie, la plupart des familles monoparentales, bénéficient de ces subventions.

Les autres sources de revenus sont une subvention provenant de la ville de Toronto (*Day Care Salary Grant*) qui a pour objet d'accroître le salaire des employé(e)s; une petite subvention du gouvernement provincial pour rénover les locaux devant servir à la réalisation d'un programme de jardin d'enfants; et des activités de souscription de fonds dont, récemment, un marathon au profit de la garderie, une tombola et une vente de jouets, une foire d'été et un livre de recettes.

Projets d'avenir

Hydro Ontario prévoit relocaliser une partie de son personnel travaillant actuellement à son siège social dans des bureaux de la rue Yonge nord (à 40 minutes en métro de la garderie). La décision a été prise d'aménager une garderie dans les nouveaux bureaux. Les employé(e)s qui ont été relocalisé(e)s dans le quartier North York, soit au complexe Place Nouveau, ont accès à des services de garde mis conjointement en place par Hydro Ontario et le conseil scolaire de North York. Cette garderie est située dans une école secondaire du quartier. Hydro Ontario évalue actuellement la possibilité d'offrir des services de garderie dans ses divers projets. La centrale de Pickering a obtenu la permission à la fin de l'année 1989 de mettre en place une garderie dans le village de Pickering. Cette garderie sera conjointement financée par le Collège Durham, la province d'Ontario et Hydro Ontario. La garderie sera mise sur pied et exploitée par le Collège Durham, avec la participation d'employé(e)s d'Hydro Ontario. Toutes ces mesures prouvent bien à quel point employé(e)s et employeurs acceptent l'idée d'une garderie en milieu de travail. Toutes les garderies qui reçoivent une aide d'Hydro Ontario doivent se conformer aux lignes directrices établies par son service d'équité en matière d'emploi. Ce dernier service offre également conseils et aide en matière de planification de garderie.

Depuis l'ouverture de la garderie en 1985, les employé(e)s d'Hydrokids et d'Hydro Ontario ont répondu à des centaines de demandes d'information de personnes intéressées et fait visiter la garderie en de nombreuses occasions. La garderie a bonne presse auprès des médias de Toronto et est connue et bien acceptée de la communauté. Des employé(e) d'Hydro Ontario et d'autres travailleurs et travailleuses du quartier où se trouve la garderie ont confié aux membres personnel d'Hydrokids qu'ils appréciaient beaucoup la présence des

enfants dans le quartier, car les œuvres d'art des enfants qui tapissent les vitres de la garderie égayent l'artère commerciale achalandée sur laquelle la garderie a son pignon.

Pour de plus amples renseignements sur la garderie *Hydrokids* :

Etta Wharton
Gestionnaire
Service d'équité en matière d'emploi
Hydro Ontario
700, avenue University
Toronto (Ontario)
M5G 1X6

(416) 592-2094

Lynn Bélanger
Directrice
Garderie Hydrokids
19, rue Orde
Toronto (Ontario)
M5T 3B4

(416) 599-5004

Des administrations municipales ont également des garderies en milieu de travail pour leurs employé(e)s. La ville de Calgary et la ville de Toronto ont toutes deux une garderie en milieu de travail qui accueille les enfants des fonctionnaires municipaux de l'hôtel de ville et des divers services de l'administration municipale.

10

GARDERIE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR DES SITUATIONS PARTICULIÈRES : POUR RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIAUX DES FAMILLES

En théorie, l'un des avantages qu'offre la garderie en milieu de travail est la possibilité de répondre aux besoins des membres du personnel de sociétés et d'organismes qui, par exemple, travaillent par quart, à des heures inhabituelles ou dans des emplacements éloignés. Le présent chapitre trace le profil de trois garderies dont les services répondent à la fois aux besoins des employé(e)s et des employeurs. Chaque cas illustre à sa façon les circonstances qui ont fait que les formules habituelles de garderie ne convenaient pas.

La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* dispense des services de garde sur trois quarts de travail. Le *Downs Children's Centre*, à Winnipeg, a été établi afin de répondre aux besoins de services de garde durant les heures prolongées que doivent passer au travail les travailleuses et travailleurs saisonniers de l'hippodrome d'Assiniboia Downs. La garderie de Nanisivik, établie en 1976 dans une petite localité isolée de l'Île de Baffin dans les Territoires du Nord-Ouest est l'exemple parfait d'une garderie financée à 100 p. 100 par l'employeur.

Garderie pour les enfants des travailleurs et travailleuses par quart

Les parents qui travaillent par quart, surtout par quart alternatif, ont souvent plus de difficulté à obtenir des services de garde que les travailleurs et travailleuses de jour. Les personnes qui travaillent à temps partiel, à titre d'employé(e)s occasionnels ou sur appel, disent aussi avoir de la difficulté à trouver des services de garde pour leurs jeunes enfants, surtout à bref préavis. Pour des raisons financières et de planification, la plupart des garderies et services de garde en milieu familial préfèrent recevoir des enfants à plein temps, cinq jours par semaine.

Certaines entreprises et la plupart des installations de soins de santé fonctionnent 24 heures sur 24, tandis que la plupart des garderies sont ouvertes de 6 heures ou 7 heures jusqu'à 17 ou 18 heures. Les employé(e)s qui ont de jeunes enfants, et plus particulièrement les parents seuls, peuvent avoir de la difficulté à trouver des services de garde lorsqu'ils ou elles sont appelé(e)s à travailler le soir ou la nuit. Certains parents acceptent un travail de soir ou de nuit parce qu'ils peuvent compter sur un conjoint, un parent ou un ami pour s'occuper des enfants durant leur quart de travail.

Les hôpitaux sont des établissements qui fonctionnent 24 heures sur 24 et la plupart des membres du personnel travaillent par quart à l'exception du personnel cadre et du personnel administratif. Étant donné le nombre d'hôpitaux au Canada qui ont une garderie sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, il peut sembler logique qu'elles soient ouvertes durant une période plus longue que les huit à onze heures des garderies régulières dans les collectivités. Une enquête menée en 1985 auprès des garderies en milieu de travail au Canada a relevé 41 garderies rattachées à des hôpitaux ou à des installations de soins de santé. Quatre de ces garderies offraient sur demande des services de garde durant plus de onze heures par jour, et deux seulement offraient de façon régulière[1] des services de garde durant plus de onze heures. Les hôpitaux et les autres entreprises ou installations qui fonctionnent 24 heures sur 24 dont il est fait mention dans la présente étude rapportent avoir reçu relativement peu de demandes de prolongation des heures de service et, lorsqu'ils en ont reçues, elles ne l'ont pas été en nombre suffisant pour qu'il soit financièrement rentable d'accéder à ces demandes.

Il est apparu à la lumière des discussions que nous avons eues avec les travailleurs et travailleuses du secteur de la santé que cette situation apparemment contradictoire découle du fait qu'un grand nombre de parents préfèrent faire garder leurs enfants à la maison le soir et la nuit et qu'ils prennent pour cela les dispositions nécessaires, même s'ils doivent faire appel à plusieurs intervenants et intervenantes. Une des mères interrogées expliquait : "Qui veut réveiller son enfant de trois ans à 10 heures le soir, l'habiller et lui faire faire une demi-heure de route par un de ces froids de canard de l'Alberta pour finalement le laisser à la garderie où une éducatrice tentera de le rendormir?"[2] Certains parents qui travaillent de nuit envoient leurs enfants à la garderie durant le jour pour pouvoir dormir. Pour d'autres parents, l'absence de services de garde "après les heures normales de travail" les dissuade à accepter un travail par quart ou à le conserver.

La garderie en milieu de travail ou à proximité des lieux de travail n'est pas la seule formule susceptible de répondre aux besoins des parents qui travaillent par quart ou à des heures inhabituelles. La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* a tenu compte des besoins en service de garde des employé(e)s du secteur hospitalier et mis en place des programmes multiples. Il existe une garderie hors des lieux de travail à quelques pâtés de maisons de trois hôpitaux, un réseau de foyers de garde en milieu familial pouvant recevoir des bébés et des enfants le soir et la nuit, ainsi qu'un service de garde hors des heures de classe ou pendant l'été pour les enfants d'âge scolaire. Le profil qui suit porte sur la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*.

EDMONTON HOSPITAL WORKERS CHILD CARE SOCIETY
EDMONTON (ALBERTA)

L'*Edmonton Hospital Workers Child Care Society* est le premier consortium de services de garde en milieu de travail au Canada. Ce consortium a vu le jour à la suite de la grève des infirmiers et infirmières survenue en Alberta en 1980. Cette grève touchait cinq syndicats (Association des aides-infirmières diplômées de l'Alberta, Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta, Syndicat de la Fonction publique du Canada, Association des sciences de la santé de

l'Alberta et Infirmières unies de l'Alberta), l'Association des hôpitaux de l'Alberta et trois hôpitaux (l'hôpital Royal Alexandra – centre universitaire de 931 places comptant plus de 2 700 employé(e)s, l'hôpital Glenrose - centre de réadaptation de 288 places comptant 850 employé(e)s, et le centre de convalescence Norwood - centre de réadaptation pour long séjour de 366 places comptant 426 employé(e)s). Environ 85 p. 100 du personnel de ces trois hôpitaux se compose de femmes.

Débuts

En avril 1980, les négociations entre le Syndicat des infirmières unies de l'Alberta et l'Association des hôpitaux de l'Alberta débouchaient sur la signature d'une convention collective prévoyant la création d'un comité chargé d'étudier les besoins en matière de services de garde, les coûts et avantages afférents, ainsi que les diverses solutions qui se présentaient. Composé de représentants de l'Association des hôpitaux de l'Alberta et des cinq syndicats susmentionnés, le comité a entrepris son travail à l'automne 1980.

Au cours de la réunion d'août 1980 organisée par le Syndicat des infirmières unies de l'Alberta, un comité a été formé pour se pencher sur les besoins en services de garde et la faisabilité d'une garderie pour les enfants des employé(e)s des hôpitaux Glenrose, Norwood et Royal Alexandra. Le mois suivant, tous les employé(e)s de ces hôpitaux recevaient un questionnaire sur leurs besoins en matière de services de garde. L'enquête a révélé des besoins pour des services de garde le jour et le soir, à temps plein ou à temps partiel. Peu de parents semblaient chercher des services de garde pour la nuit.

En janvier 1981, le comité conjoint a recommandé que soit mis sur pied un projet pilote de garderie située à proximité des trois hôpitaux susmentionnés. Ce projet comportait l'établissement d'une garderie et d'un réseau de foyers de garde de jour. Ainsi, la *Edmonton Hospital Workers Day Care Society* était constituée en personne morale au mois d'octobre 1981 pour «exploiter et gérer un service de garde à but non lucratif».[3]

En juillet 1982, la garderie a ouvert ses portes dans une école élémentaire située à quelques rues des trois hôpitaux. En octobre de la même année, on a mis sur pied un réseau de garde en milieu familial à l'intention des employé(e)s qui travaillent le soir, la nuit ou le week-end, de ceux et celles qui préfèrent cette formule à la garderie ou, encore, qui doivent faire garder un bébé. Il s'agissait en fait du premier réseau de garde en milieu familial approuvé par le gouvernement albertain après que ce dernier eut confié ce type de service au secteur privé. Le programme de garde des enfants d'âge scolaire a pour sa part été inauguré en août 1984 pour recevoir les enfants à l'heure des repas, avant et après les cours, ainsi que les jours où il n'y a pas de classe.

Installations

La garderie de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* est aménagée au rez-de-chaussée de l'école élémentaire située sur l'avenue Spruce. L'endroit a été choisi parce qu'il se trouve à quelques rues seulement des trois hôpitaux et qu'aucun de ceux-ci ne disposait alors de l'espace libre nécessaire. D'une superficie d'environ 4 000 pieds carrés, la garderie contient trois salles de jeu, une grande cuisine, un bureau pour la directrice, une salle de repos pour les employé(e)s, un bureau et un espace de rangement. Au terrain de jeu attenant à la garderie s'ajoutent, en face, un parc municipal et un grand champ. L'équipement du terrain de jeu a pu être acquis avec les fonds ramassés dans le cadre d'une campagne de financement et grâce à un don de l'hôpital Glenrose où on a démonté le terrain de jeu existant. Le terrain de jeu de la garderie comporte notamment des glissoires, des balançoires faites de pneus, un carré de sable et une poutre d'équilibre.

Le bureau du programme de garde de jour en milieu familial de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* est situé à l'école St. Basil (du conseil scolaire des écoles catholiques romaines d'Edmonton), juste en face de la garderie. C'est également à cet endroit qu'est administré le programme de garde en milieu familial après les heures de classe.

Clientèle

Les trois programmes de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* accordent la priorité aux enfants des employé(e)s des trois hôpitaux, sans exclure pour autant les enfants du reste de la collectivité. Tel que le prévoit son permis, la garderie peut accueillir 66 enfants à temps plein (ou l'équivalent) âgés de 19 mois à 6 ans. En janvier 1990, une moyenne de 63 enfants fréquentaient la garderie et environ la moitié d'entre eux étaient des enfants d'employé(e)s d'un des trois hôpitaux. Le réseau de garde en milieu familial assure la garde de 160 enfants dont 75 p. 100 ont moins de 3 ans et 25 p. 100 sont des enfants d'employé(e)s d'hôpitaux. La liste d'attente touche surtout les places pour bébés ou pour les enfants de parents qui travaillent par quart. Au total, 26 enfants d'âge scolaire (entre 6 et 12 ans) sont inscrits au programme de garde parascolaire et la moitié d'entre eux sont des enfants d'employé(e)s d'hôpitaux. La proportion d'enfants d'employé(e)s d'hôpitaux et d'enfants d'autres parents est stable dans les trois types de service de garde. Les parents qui sont à l'emploi d'un hôpital, essentiellement des mères (deux ou trois pères seulement), travaillent dans divers départements. Dans la plupart des cas, les parents à l'emploi de l'hôpital qui envoient leur enfant à la garderie vivent avec leur conjoint. Au fil des ans, les parents ont participé aux programmes de multiples façons : enseignement du langage gestuel, dons de matériel, cours de réanimation cardiopulmonaire au personnel de la garderie, remplacement du cuisinier au pied levé, activités de financement, préparation ou réparation du matériel et équipement, administration, publicité, etc.

Programme

La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* offre trois types de service de garde. La garderie, premier de ces types de service, est ouverte du lundi au vendredi, de 6 h 30 à 17 h 45. On avait au début envisagé ouvrir la garderie jusqu'à minuit trente, mais il n'y avait pas une demande suffisante pour ce service. La garderie offre aux enfants les moyens de s'épanouir physiquement, émotivement, socialement et intellectuellement. Les enfants ne sont pas regroupés par tranche d'âge en ce sens que chaque groupe compte des jeunes dont l'âge varie entre 19 mois à 5 ans.

La garderie reçoit les enfants à compter de 6 h 30. Jusqu'à 8 h 30, les enfants s'adonnent à des activités libres dans les divers centres d'apprentissage (jeu dans le sable ou l'eau, bricolage, jouets sur roues, bibliothèque, etc.). La collation est suivie de jeux, puis d'activités collectives telles que chant, jeux de dextérité, exercices physiques et narration. Lorsque le temps ne permet pas de jouer à l'extérieur, les enfants se rendent au gymnase de l'école. Après une petite période de rangement des lieux, on amène les enfants au terrain de jeu de la garderie ou de la ville. Le déjeuner est suivi d'une sieste dont la durée varie entre une demi-heure et deux heures, selon les besoins de chacun. Les enfants qui fréquentent la classe maternelle le matin participent alors à des activités de plein air. Vers 14 h 15, les enfants se lèvent et prennent part à des activités de table organisées (casse-tête, bricolage, construction, etc.), puis prennent la collation. Ils se rendent ensuite jouer à l'extérieur lorsque le temps le permet. Ils font également de nombreuses sorties éducatives en ville (visite de la bibliothèque, de la caserne de pompiers, des commerces, de la piscine, de terrains de jeux environnants, etc.).

Le deuxième programme, le programme de garde en milieu familial, est un service de garde auxiliaire qui s'adresse aux enfants âgés jusqu'à 12 ans. Par service auxiliaire, on entend ici un réseau comptant jusqu'à cent familles (nombre permis par les autorités provinciales) qui font l'objet d'une surveillance par des personnes à l'emploi de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* qui ont une formation en puériculture ou l'équivalent. Ces familles sont régulièrement visitées à des fins de contrôle et de conseil. Les familles de garde ne sont pas à l'emploi de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*, mais sont plutôt des travailleurs indépendants à contrat.

Le personnel du programme recrute et sélectionne des familles. Il rencontre les familles intéressées à offrir un service de garde et vérifie leurs références. Les familles sont soumises à un contrôle de sécurité. Le personnel s'assure en outre que les lieux de garde ne présentent aucun danger pour les enfants. Les familles sélectionnées doivent avoir une attitude positive face à elles-mêmes et face aux enfants qu'elles accueilleront, être capables d'entretenir de bonnes relations avec ceux-ci et bien connaître les étapes du développement des enfants et les activités appropriées selon l'âge. Les familles de garde peuvent emprunter jouets et du matériel du service de prêts du programme.

Nombre de parents qui utilisent ce service se disent heureux du processus de sélection et de contrôle des familles de garde. Les familles de garde sont tenues d'assister à six réunions annuelles de deux heures chacune où des conférenciers viennent les entretenir sur divers sujets tels que sécurité, maladies infantiles, jouets, communication non verbale, etc. Le personnel a de la difficulté à trouver suffisamment de familles pour les bébés ou pour les week-ends.

Les parents qui désirent faire garder leur enfant dans un milieu familial téléphonent au bureau pour prendre rendez-vous avec une ou plusieurs familles de garde qui ont des places disponibles. Ils discutent ensemble de l'enfant, des antécédents familiaux, du type de services attendus, des objectifs des parents en ce qui concerne l'enfant, de la discipline, des heures de sommeil ainsi que de l'horaire des repas. Si les deux parties s'entendent, les parents se rendent au bureau pour remplir les formulaires nécessaires et payer les frais.

La journée type en foyer de garde commence à 8 h. L'horaire est souple et varié (comportant cuisine, bricolage, jeux, magasinage, collation, sortie dans la cour ou au parc, etc.) jusqu'à l'heure du déjeuner. Vient ensuite la sieste suivie d'une collation et d'autres activités. À l'instar du programme de garde des enfants d'âge scolaire, les enfants de cet âge peuvent arriver un peu avant le début des classes, revenir pour le déjeuner puis après les heures de classe. Les parents dont l'horaire de travail varie peuvent n'avoir besoin du service de garde qu'à compter de l'après-midi jusqu'à minuit ou pour toute la nuit. Dans le cas de la garde de nuit, les enfants arrivent vers 22 h 30 et sont aussitôt couchés. Ils prennent le petit déjeuner avant de partir. Il s'agit d'un des rares programmes au Canada qui offre la garde de nuit.

Le troisième programme de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* porte sur la garde des enfants d'âge scolaire (de 6 à 12 ans) en dehors des heures de classe. Ce service est assuré à compter de 6 h 30 jusqu'à l'heure du départ pour l'école, pendant l'heure du déjeuner, puis après l'école jusqu'à 17 h 45 pendant l'année scolaire ainsi que toute la journée du lundi au vendredi pendant l'été et les jours de congé férié ou pédagogique. En été, le programme comporte des activités au niveau d'un centre et des activités récréatives dans la collectivité.

La garderie et les services de garde en milieu familial sont en mesure de répondre aux besoins des enfants handicapés. Un certain financement est offert par l'entremise du *Early Childhood*, qui reçoit des fonds du Ministère des services sociaux de l'Alberta. Ces fonds servent à des programmes individualisés répondant aux besoins de l'enfant. Le personnel du programme et les familles de garde assistent à des ateliers, à des sessions de formation et à des conférences traitant de cas particuliers et visitent des organismes de ressources communautaires. Ils apprennent ainsi à créer un milieu d'apprentissage qui favorise l'interaction des enfants handicapés et des autres enfants.

Personnel

La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* compte jusqu'à 25 employé(e)s dans ses trois programmes. Trois superviseur(e)s oeuvrent au niveau des familles de garde et trois autres personnes auprès du programme de garde des enfants d'âge scolaire. On compte en outre un directeur à temps plein, un(e) cuisinier(e), un(e) adjoint(e) administratif(ive) et un(e) secrétaire. Quatre-vingt-dix pour cent des membres du personnel de la garderie ont reçu une formation en éducation des jeunes enfants offerte en Alberta ou ailleurs. Le taux de roulement du personnel est relativement faible. Les salaires se situent dans les 5 p. 100 les plus élevés des garderies à but non lucratif d'Edmonton. Les avantages sociaux (dont les coûts sont partagés dans une proportion de 80 p. 100-20 p. 100) comprennent les prestations d'invalidité prolongée, l'assurance-vie, le remboursement des médicaments d'ordonnance, des journées de repos, des congés annuels et des jours de maladie accumulables.

Structure administrative

La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* est un organisme à but non lucratif géré par un conseil d'administration se composant de parents travaillant dans un des hôpitaux et des autres parents travaillant ailleurs. Le directeur des programmes est membre d'office du conseil. Toutes les familles de garde et toutes celles qui envoient leur enfant à un des services de garde sont membres de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*. Cette société, fondée en 1981 pour administrer les programmes témoins, a d'abord été dotée d'une double structure administrative : le conseil d'administration qui s'occupait de l'exploitation de la garderie et un comité conjoint (formé de représentants des syndicats et du comité de direction de la garderie de l'Association des hôpitaux de l'Alberta) qui voyait à la planification, au développement et à l'évaluation du projet témoin. Ce comité a été démantelé en 1985. La *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* est une société indépendante des trois hôpitaux, des syndicats et de l'Association des hôpitaux de l'Alberta.

Coûts et financement

Pour l'exercice 1981-1982, le budget de démarrage de 147 000 $ couvrait notamment le coût des rénovations effectuées par le conseil scolaire d'Edmonton. L'Association des hôpitaux de l'Alberta a versé 54 100 $; le Syndicat des infirmières unies de l'Alberta et le Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta, 20 000 $ chacun; les trois hôpitaux, 10 989 $ chacun. Les autres syndicats du consortium, quatre sections locales du Syndicat des infirmières unies de l'Alberta et une section locale de l'Association des aides-infirmières diplômées de l'Alberta ont contribué des sommes inférieures.

Le budget annuel de fonctionnement des trois programmes se chiffre maintenant à un million de dollars par année. La *Edmonton Hospital Workers*

Child Care Society touche mensuellement 37 500 $ en frais de garde, ainsi qu'une allocation de fonctionnement et une subvention provinciales pour la garderie, et une subvention et une allocation pour le programme de garde en milieu familial. Les frais de garde sont les deuxièmes plus abordables à Edmonton. La grille tarifaire comporte cinq échelons tenant compte du nombre d'heures de présence de l'enfant. Ainsi, les frais mensuels vont de 100 $ pour moins de 45 heures à 340 $ pour plus de 166 heures. La plupart des parents paient 285 $ par mois (de 126 à 165 heures). Il coûte 294 $ par mois pour l'usage à temps plein du service de garde en milieu familial et 20 $ par jour pour un service occasionnel. La ville d'Edmonton subventionne le programme de garde des enfants d'âge scolaire. Ce service coûte 260 $ par mois, ce qui est le prix moyen à Edmonton. Les activités de financement menées récemment par le conseil comprennent la vente de lapins en chocolat et d'amandes, qui a rapporté 7 000 $ ainsi que la vente de papier d'emballage de Noël qui, elle, a rapporté 4 000 $. On prévoit organiser d'autres activités de financement.

Incidences du programme

Une évaluation soigneuse des trois services de garde de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* a été effectuée au cours de l'exercice 1984-1985.[4] Cette évaluation, l'une des rares à avoir été menées sur les programmes de garderie en milieu de travail au Canada, portait sur les incidences de ces programmes sur les employeurs, les employé(e)s et les familles, et évaluait les besoins actuels et futurs des employé(e)s des trois hôpitaux concernés. Les statistiques ont révélé que les programmes n'avaient guère d'incidence sur l'absentéisme, les retards ou le recrutement de personnel, mais qu'ils contribuent à diminuer le taux de roulement du personnel. Tous les employé(e)s des trois hôpitaux ont été appelé(e)s à répondre au questionnaire du sondage. La majorité des répondants et répondantes ont souligné que les services de garde leur permettent de se libérer pour travailler et 16 p. 100 ont déclaré avoir déjà quitté leur emploi pour des motifs liés à la garde de leurs enfants (ceci excluant les grossesses). Une mère a répondu : "Je ne pourrais pas travailler s'il n'y avait pas de garderie", tandis qu'un surveillant a affirmé : "Un certain nombre d'employé(e)s sont revenu(e)s travailler à temps partiel grâce à la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*".[5]

L'étude a permis de conclure que les programmes ont eu une forte incidence sur l'attitude et le moral des employé(e)s : les parents qui avaient recours aux services de garde étaient moins susceptibles que les autres de se plaindre de problèmes liés au fait d'avoir la responsabilité d'un enfant, tels que stress au travail, le manque de concentration au travail, l'horaire de travail souhaité (temps partiel, par exemple) ou le retour au travail après la grossesse. Ces parents ont déclaré être plus productifs au travail depuis qu'ils sont membres de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* bien que leurs supérieurs n'aient pas noté de changement. Les parents ont souvent souligné être devenus de meilleur(e)s employé(e)s parce qu'ils n'ont plus à s'inquiéter de la sécurité de leur enfant et qu'ils pouvaient compter sur de bons services de

garde. Voici quelques commentaires glanés dans le cours de cette étude : "J'ai l'esprit plus tranquille depuis que mon enfant est inscrit au programme de garde parascolaire"; "Je me sens mieux parce que je sais que la garderie offre des service de qualité."[6]

Les parents qui envoient leur enfant à un des programmes de garde se sont montrés très satisfaits de la qualité des programmes et du personnel : 90 p. 100 d'entre eux ont recommandé ces services à leurs amies et collègues de travail. Un parent a dit : "C'est une bénédiction du ciel! C'est assurément le meilleur service du genre dans l'Ouest canadien".[7] Les parents ont aussi signalé les progrès de leur enfant en matière d'interaction sociale, de compétences linguistiques et d'autonomie depuis qu'il est inscrit dans l'un des programmes de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*, communiquer avec :

Pat Holowatiuk
Directeur
Edmonton Hospital Workers Child Care Society
2-11424, 102e rue
Edmonton (Alberta)
T5G 2E7

(403) 479-0179

Garde des enfants pendant les périodes de travail saisonnier ou à des heures inhabituelles

Les heures de travail des employé(e)s saisonniers ne coïncident habituellement pas avec celles de la plupart des garderies publiques. Parmi les travailleurs et travailleuses qui connaissent cette situation, mentionnons les travailleurs et travailleuses de l'agriculture, du bâtiment, des loisirs, de la transformation du poisson, ainsi que les étudiants des collèges et des universités. Pour les gens de ces groupes, il est difficile de songer aux formes traditionnelles de garderie étant donné que ces services peuvent être requis de façon intensive durant seulement quelques semaines, comme dans les usines de transformation du poisson, ou à des heures irrégulières durant une période prolongée, comme dans le cas des étudiants et étudiantes de niveau universitaire. Il peut s'ensuivre un problème supplémentaire dû au fait que le travail est effectué dans des collectivités isolées ou rurales qui n'ont habituellement pas une diversité de ressources en services de garde. Un groupe de la Colombie-Britannique, qui désirait établir une garderie en milieu de travail durant les saisons de pêche, a constaté qu'il ne pouvait trouver dans la collectivité aucune personne disposée à offrir un tel service étant donné qu'elle pouvait tirer des revenus bien supérieurs en travaillant à l'usine de transformation du poisson.

Parmi les travailleurs et travailleuses qui ont des besoins uniques en matière de services de garde, notons ceux et celles qui s'occupent sur le plan professionnel de l'entraînement et de la conduite des chevaux de course. Il s'agit ordinairement d'un

travail saisonnier. Les familles peuvent être appelées à se déplacer d'un hippodrome à un autre pour les différentes courses et ce, à des heures qui sortent souvent du 9 à 5 traditionnel. Le profil qui suit décrit les circonstances qui ont donné lieu à la mise en place d'une garderie dans un hippodrome pour ainsi répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses de ce secteur. Il est intéressant de voir la façon dont ce programme a été lancé, son évolution et l'expansion qu'il a pris.

LE DOWNS CHILDREN'S CENTRE
HORSEMEN'S BENEVOLENT AND PROTECTIVE ASSOCIATION
WINNIPEG (MANITOBA)

Le *Downs Children's Centre* est situé dans le parc équestre de l'hippodrome Assiniboia Downs. Cette garderie a été mis sur pied pour répondre aux besoins bien particuliers des familles qui travaillent à l'hippodrome. Le *Downs Children's Centre*, une garderie en milieu de travail, c'est-à-dire située sur les terrains d'un hippodrome, suscite énormément d'intérêt de la part des autres hippodromes du Canada et des États-Unis. Elle a notamment fait l'objet d'articles publiés dans le *Daily Racing Form*, le *Winnipeg Free Press*[8] et autres périodiques destinés aux professionnels du monde hippique. En raison de la nature même des courses de chevaux et du calendrier des courses, il existe un besoin indéniable de services de garde sécuritaires durant des heures tardives de la semaine et du week-end. Les garderies ordinaires de la collectivité ne peuvent répondre aux besoins de garde des familles qui travaillent à l'hippodrome. Par ailleurs, le *Downs Children's Centre* a tellement bien répondu à ces besoins que le programme a récemment été élargi et on envisage une autre expansion prochaine.

L'hippodrome Assiniboia Downs emploie 800 personnes dans divers postes : juges des courses, personnel de bureau, équipes d'entretien, vendeurs de billets, préposés aux services d'alimentation, etc... Les autres personnes qui travaillent à l'hippodrome, à savoir les propriétaires de chevaux, les entraîneurs, les palefreniers, les jockeys, les cavaliers d'exercice et les conducteurs doivent détenir un permis de la Commission hippique du Manitoba. En 1988, cet organisme a accordé des permis à 2 601 personnes pour la saison des pur-sang anglais (courses à plat entre les mois de mai et octobre) et 700 permis pour la saison des trotteurs américains (courses sous harnais de novembre à avril). Environ le tiers des permis sont détenus par des femmes.

Débuts

Le *Downs Children's Centre* a ouvert ses portes en 1981 grâce au dévouement d'une femme : Iris Wedge. Mme Wedge et son conjoint sont propriétaires de chevaux et leur fille travaillait alors pour eux comme palefrenière. C'est à ce moment que Mme Wedge a commencé à se préoccuper de la sécurité et du

bien-être des jeunes enfants des familles qui travaillent à l'hippodrome et notamment de sa propre petite-fille. Il n'y avait pas d'endroit sûr où les enfants pouvaient jouer loin des chevaux, des camions et de tout l'équipement mécanique nécessaire à l'entraînement et à la mise en forme des chevaux.

Mme Wedge se fit élire au conseil d'administration de la *Thoroughbred Horsemen's Benevolent and Protective Association* et souleva la question des services de garde pour les enfants des familles à l'emploi de l'hippodrome. En 1981, après de vives discussions, le conseil a donné à Mme Wedge le mandat d'étudier la possibilité d'établir une garderie sur les terrains de l'hippodrome. En outre, les experts responsables de l'émission des permis au niveau de la province lui ont assuré leur aide et leur collaboration précieuses tout au long du processus de planification et d'organisation de la garderie. La direction de l'hippodrome a permis au *Horsemen's Association* de rénover une sellerie vieille de 25 ans qui avait d'ailleurs besoin de réparations. Une sellerie comprend de nombreuses petites pièces ayant chacune leur porte respective. On enleva les murs intérieurs et transforma les portes en fenêtres, ce qui eut pour effet d'améliorer l'aération et l'éclairage de la garderie.

Le *Downs Children's Centre* a ouvert ses portes le 17 juillet 1981 et a fonctionné jusqu'à la fin de la saison de course, soit en novembre. De fait, la demande n'était pas suffisamment grande pour que la garderie reste ouverte pendant les mois d'hiver. La garderie a donc réouvert ses portes en avril suivant pour la saison de courses des pur-sang. Les activités d'hiver ayant alors augmenté à l'hippodrome, un plus grand nombre de familles recherchaient des services de garde pour leurs enfants, ce qui a permis à la garderie de rester ouverte à longueur d'année.

En 1987, on a été décidé d'agrandir la garderie afin de répondre à la demande croissante et une autre sellerie fut alors rénovée. La garderie peut maintenant recevoir des enfants en très bas âge jusqu'aux enfants d'âge scolaire, ce qui permet à la fois aux pères et aux mères de s'occuper à temps plein de leurs chevaux. De plus, les chefs de famille monoparentale peuvent maintenant travailler dans les écuries sans avoir à s'inquiéter de la sécurité de leurs jeunes enfants. Avec le temps, les cavaliers et cavalières se sont faits à l'idée d'une garderie à l'hippodrome et il n'a pas été nécessaire de déployer autant d'énergie que la première fois pour obtenir l'autorisation d'agrandir la garderie.

Les installations

Le *Downs Children's Centre* est situé dans le périmètre de sécurité de l'hippodrome, en face des écuries. La plupart des hippodromes maintiennent des normes de sécurité très strictes autour des écuries et des parcs d'entraînement afin de protéger les chevaux et empêcher toute interférence. Les deux immeubles qui forment la garderie sont situés entre les écuries et les derniers virages de la piste de course. Depuis leur terrain de jeu, les enfants peuvent regarder les courses au début de la soirée. Les enfants ne

manquent pas d'encourager les chevaux qui appartiennent, qui sont conduits ou qui sont soignés par un des parents d'un enfant de la garderie.

Les deux immeubles de la garderie mesurent chacun 20 pieds sur 80 pieds et sont dotés de nombreuses fenêtres. La majeure partie de l'espace est utilisée pour des salles de jeux divisées à leur tour en centres d'apprentissage tels que le coin maison, le coin du livre, l'atelier de bricolage, etc. L'un des immeubles est doté d'une cuisine bien équipée où sont préparés les repas et les collations des enfants. On trouve également dans chacun des immeubles de petites pièces qui sont utilisées pour des activités en petits groupes ou comme dortoirs. Le terrain de jeu des enfants s'étend sur toute la longueur des deux immeubles sur environ 25 pieds de largeur. Il est équipé de portiques d'escalade, de balançoires, d'un carré de sable et d'autres jouets et matériel de plein air.

Clientèle

Comme la garderie est située dans le périmètre de sécurité de l'hippodrome, il n'est pas possible d'y recevoir des enfants de l'extérieur. Même si cela était possible, il est peu probable que son horaire de fonctionnement conviendrait aux besoins de la plupart des familles du milieu environnant. Un des critères d'admissibilité à la garderie est qu'au moins un des parents de l'enfant détienne un permis émis par la Commission hippique du Manitoba.

Le *Downs Children's Centre* est autorisé à accueillir 30 enfants âgés de trois mois à douze ans. Il y a actuellement 21 enfants inscrits à la garderie, dont l'âge varie entre dix ans et trois mois. Les responsables de la garderie essaient de toujours garder une ou deux places libres, au cas où il faudrait y recevoir des enfants à très bref préavis. Le nombre d'enfants inscrits à la garderie fluctue selon la période de l'année et le nombre de participants aux rencontres. Les périodes de plus grande fréquentation coïncident avec la saison des pur-sang anglais durant la période estivale, alors que la plupart des enfants sont en garderie tant le jour que les soirs et les week-ends. La saison des trotteurs américains amène toujours un nombre moins élevé d'enfants à la garderie et les périodes de grande fréquentation pour ce groupe surviennent les week-ends et les soirées de course. Quelques-unes des familles qui envoient leur enfant à la garderie font partie des employé(e)s de l'hippodrome (dans les gradins ou les cuisines, par exemple) et, à ce titre, travaillent à la piste à l'année. D'autres enfants ne fréquentent la garderie que durant l'une des deux rencontres. Pour la plupart des familles qui utilisent les services de la garderie, les deux parents travaillent à l'hippodrome. Les parents et le personnel de l'hippodrome font preuve d'un grand esprit de soutien à l'égard de la garderie. Il existe un fort sentiment communautaire et familial à l'hippodrome, ce qui fait que les parents et d'autres intervenants n'hésitent pas fournir leur aide lorsqu'ils le peuvent ou que le besoin s'en fait sentir. Par exemple, un couple de l'Ontario a organisé un dîner et une soirée dansante au profit de la garderie. Cela a permis de faire l'acquisition de trois chaufferettes, d'un four à micro-ondes et d'un meuble pour le micro-ondes ainsi que de

verser un don en espèces à la garderie. Le surintendant de la piste, qui a deux petits-fils qui fréquentent la garderie et qui a élevé lui-même quatre fils, voit la garderie d'un très bon œil et a pris les dispositions nécessaires pour faire déblayer le terrain de jeu après d'importantes chutes de neige. En outre, la direction de l'hippodrome fournit tous les printemps du sable frais pour le carré de sable. Les parents ont fait part aux membres du personnel de la garderie qu'ils apprécient beaucoup le fait d'avoir un endroit sécuritaire et un milieu stimulant pour leurs enfants. S'il est nécessaire de faire venir un des parents à la garderie, il est possible de l'appeler rapidement par le système d'intercommunication de l'hippodrome.

Programme

Durant la saison des trotteurs américains (de novembre à avril), la garderie *Downs Children's Centre* est ouverte de 8 h à 17 h 30 les jours où il n'y a pas de courses; les jours de courses, qui se tiennent habituellent le vendredi, le samedi et le mercredi, la garderie reste ouverte une heure après la fin des courses. Le dimanche, les heures normales d'ouverture sont de 8 h à 19 h. Durant la saison des pur-sang anglais, la garderie ouvre ses portes tous les jours à 5 h 30 pour les fermer à 13 h 30. Les jours de courses, elle ouvre de nouveau à 16 h pour ne fermer qu'à la fin des courses, soit vers minuit. Le dimanche, il y a des courses l'après-midi et la garderie est alors ouverte de 5 h 30 à 19 h sans interruption.

La garderie a pour objectif «de fournir un environnement qui permettra à l'enfant de développer son aptitude à prendre des décisions, à être autonome, et à acquérir le sens des responsabilités ainsi que le respect de lui-même et d'autrui».[9] Pendant la saison des trotteurs américains, la garderie ouvre à 8 h et le petit déjeuner est servi aux enfants vers 9 h. Les enfants participent ensuite à des activités libres, puis à des activités dirigées jusqu'à midi, heure du déjeuner. Tous les enfants déjeunent ensemble, puis suit l'heure de la sieste qui va de 13 h à 15 h. Après le réveil des enfants, vient une période de jeux tranquilles jusqu'à l'heure de la collation de l'après-midi, servie vers 15 h 30. Les enfants peuvent ensuite jouer dans les salles de jeu ou à l'extérieur. Les soirs de course, les enfants restent dans la garderie jusqu'à ce que les courses soient finies et que leurs parents viennent les chercher. Les enfants d'âge scolaire se rendent également à la garderie durant ces périodes. Les enfants vont visiter divers secteurs de l'hippodrome comme la piste d'entraînement et le terrain de jeu près des gradins. Ils font aussi des excursions plus longues comme des voyages au parc, au zoo, à la ferme, à la piscine et même une croisière sur la rivière *Red*.

Personnel

La garderie compte sept employé(e)s durant l'hiver (ce nombre augmente durant l'été en raison de l'augmentation de la clientèle). Trois de ces sept employé(e)s travaillent à plein temps, tandis que les quatre autres occupent des postes à temps partiel. Parmi les employé(e)s à temps partiel, on compte

un cuisinier qui est en fonction chaque jour entre 10 h 30 à 13 h 30 et de 16 h 30 à 19 h 30 les soirs de courses. Trois des employé(e)s ont une formation en éducation des jeunes enfants et une autre a un certificat d'infirmière auxiliaire.

Depuis que la garderie est ouverte à longueur d'année, le taux de roulement des membres du personnel est faible. La politique de la garderie est de tenter d'assurer la permanence des employé(e)s qui travaillent auprès des enfants afin d'assurer la continuité de la présence qui est beaucoup appréciée par les enfants de cet âge. Les employé(e)s ont droit aux avantages sociaux offerts par la *Manitoba Child Care Association* : assurance-maladie, assurance dentaire, REÉR facultatif. Le conseil d'administration de la garderie encourage les employé(e)s à participer à des programmes de perfectionnement continu et rembourse les frais d'achat des livres de cours et la moitié des frais de scolarité pour tous les cours terminés avec succès.

La garderie compte dans son effectif deux grands-mères que les enfants appellent familièrement «grand-mère Iris» et «grand-mère Rose». Puisque bon nombre de ces enfants n'ont pas de contacts réguliers avec leurs propres grands-parents, la présence de ces deux femmes aide à combler une lacune dans leur structure familiale. La garderie est située dans une zone très visible et les personnes qui travaillent à l'hippodrome connaissent bien la garderie et ses employé(e)s. Ainsi, plusieurs des jeunes adultes appartenant à des familles qui travaillent à l'hippodrome ont démontré leur intérêt pour le travail auprès de jeunes enfants et certains ont entrepris des études en ce sens. Deux des employé(e)s actuel(le)s sont issu(e) s d'une des familles de l'hippodrome et ont entrepris leur formation en éducation préscolaire à la suite de l'ouverture de la garderie sur les terrains de l'hippodrome. L'embauche d'employé(e)s compétent(e)s qui ont des racines dans le monde des courses et des chevaux renforce encore davantage le sentiment d'appartenance qui règne à la garderie.

Structure administrative

Le *Downs Children's Centre* est un organisme à but non lucratif qui fonctionne avec son propre conseil d'administration. Ce conseil d'administration est composé de six parents qui utilisent les services de la garderie et d'un(e) représentant(e) des employé(e)s. Quatre des six parents élus demeurent dans la région à longueur d'année et les deux autres sont choisis parmi les participant(e)s aux rencontres individuelles.

Coûts et financement

Les coûts du démarrage initial en 1981 se sont établis à près de 20 000 $. La direction de l'hippodrome a assumé une partie des coûts de la main-d'œuvre pour la rénovation des locaux de la garderie, par exemple les honoraires de l'électricien. Les cavaliers ont fait un don de 500 $ pour l'achat de meubles et de matériel. Un des propriétaires a contribué 250 $ qui a servi à l'acquisition du matériel pour le terrain de jeu. Le réfrigérateur et la cuisinière ont aussi

été reçus en dons. Les coûts de démarrage et de rénovation du deuxième immeuble se sont élevés à 26 538 $, financés en partie par un prêt sans intérêt de 11 000 $ de la *Horsemen's Association*, 2 500 $ à même les épargnes de la garderie et une subvention de 13 268 $ du programme *Community Places* (provenant des fonds de la loterie provinciale). En 1988, le budget d'exploitation s'est élevé à approximativement 120 000 $.

Les frais de garde sont les mêmes que la subvention de fonctionnement que reçoit la garderie du gouvernement du Manitoba, à savoir 16,10 $ par jour (c.-à-d. 4 à 12 heures) pour les poupons, 13,40 $ pour les enfants d'âge préscolaire et 12 $ pour les enfants d'âge scolaire. Les frais de garde pour des journées plus longues que douze heures sont d'une fois et demie les frais exigés pour une journée régulière. Le gouvernement provincial subventionne dans une certaine mesure presque tous les parents. Les frais couvrent les trois repas et deux collations. L'hippodrome prend à sa charge le loyer et les frais pour les services publics, à l'exception du téléphone.

Plans d'avenir

Le conseil d'administration de la garderie étudie la possibilité de modifier les installations afin de pouvoir y accueillir un plus grand nombre de poupons (pour lesquels la demande est plus grande). En mars 1989, le permis régissant le nombre de places pour les poupons a été augmenté de quatre places. Il faudra répondre à un besoin supplémentaire de places en garderie lorsque l'hippodrome aura l'autre écurie de cent chevaux qu'elle se propose de construire. Les directeurs de la piste prévoient inclure des renseignements sur la garderie dans la prochaine brochure qui est jointe aux formulaires demande de services d'écurie.

La direction de la garderie prévoit relier les deux immeubles par un passage qui permettra de circuler entre ceux-ci sans avoir à sortir à l'extérieur. Elle prévoit également construire une terrasse qui fournirait une zone ombragée aux bambins. La garderie constitue une importante source de renseignements pour les autres hippodromes et organismes de courses hippiques qui songent à mettre sur pied une garderie en milieu de travail. La seule femme commissaire à la piste d'Assiniboia Downs s'est intéressée de très près à la garderie puisqu'elle a elle-même élevé deux enfants dans le milieu des hippodromes. Elle participe d'ailleurs très activement à la promotion de la garderie dans le milieu des courses. Pour citer ses propres mots : «Il est difficile de travailler durant toutes les heures requises à l'hippodrome et d'y élever des enfants. La garderie Assiniboia Downs est un excellent modèle à imiter. Tous les hippodromes devraient d'ailleurs suivre cet exemple.»[10]

Pour de plus amples renseignements sur le *Downs Children's Centre* :

Iris Wedge
Directrice à l'administration
Downs Children's Centre
3975, avenue du Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3K 2C7

(204) 889-5572

Lorette (Collaux) Bourns
Directrice de la garderie
Downs Children's Centre
3975, avenue du Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3K 2C7

(204) 889-5572

Services de garde dans des collectivités peu populeuses ou isolées

Il arrive fréquemment qu'une petite collectivité ne dispose pas des ressources pour mettre sur pied une garderie et en assurer la rentabilité. Le problème est d'autant plus grand dans les cas où le besoin de services de garde n'est que périodique comme, par exemple, dans les collectivités agricoles qui auraient besoin de services de garde pendant les périodes des semences et des récoltes. Il existe également au Canada de petites collectivités qui comptent sur une seule industrie ou même qui appartiennent à une société commerciale. Parfois l'employeur ou les employé(e)s de ces collectivités prennent l'initiative de dispenser des services de garde à l'ensemble de la collectivité. Il se peut alors que l'employeur soit le seul à posséder les ressources pour le faire. Par exemple, le propriétaire d'usines de pâte à papier au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan a mis sur pied et financé des classes de pré-maternelle fonctionnant une demi-journée par jour dans deux collectivités à l'intention des enfants des employé(e)s (ces classes ont fermé après la vente de ces usines quelques années plus tard).

Le programme en milieu de travail dont le profil est présenté ci-après existe à Nanisivik, à l'extrémité nord de l'Île de Baffin. Cette collectivité de 350 personnes compte un seul employeur, une société minière, à l'exception des services gouvernementaux présents dans la collectivité.

GARDERIE NANISIVIK
NANISIVIK MINES LTD.
NANISIVIK (TERRITOIRES DU NORD-OUEST)

La garderie Nanisivik est située dans une communauté minière (population d'environ 350 habitants) à l'extrémité nord de l'Île de Baffin, à 3 200 kilomètres au nord de Montréal. Cette garderie est unique en ce sens qu'elle est la seule garderie commanditée et entièrement financée par une société canadienne de ressources naturelles. *Nanisivik Mines Ltd.* engage 200 personnes pour l'extraction et le broyage du zinc et du plomb. Les femmes y constituent dix-neuf pour cent de la main-d'œuvre. La plupart des services fonctionnent six jours par semaine et l'usine de même que certains services de soutien

fonctionnent sept jours sur sept. Les opérations de la mine Nanisivik sont gérées par *Strathcona Mineral Services Ltd.*

Débuts

On a commencé l'exploitation minière à Nanisivik en 1974. La société avait comme politique d'offrir le plus d'avantages possibles aux employé(e)s qui venaient travailler à Nanisivik. On a donc offert divers services, dont un centre de loisirs et une garderie. C'est le chargé de projet qui a eu l'idée de mettre sur pied une garderie. Grâce à l'ouverture de la garderie à l'automne 1976, les conjointes des employés de la société minière pouvaient aussi travailler à la mine ou dans la communauté. La disponibilité de services de garde est un facteur qui attire les travailleurs et travailleuses qui ont une famille. D'ailleurs, les dernières offres d'emploi faisaient clairement état de la disponibilité d'un tel service.

La première garderie était située dans une des maisons de la communauté, à défaut d'un endroit plus adéquat à ce moment-là. Au fur et à mesure que la communauté s'agrandissait, la garderie avait besoin de plus en plus d'espace. En 1979, la garderie a été installée dans le nouvel édifice gouvernemental construit au centre de la communauté.

Installations

La garderie Nanisivik occupe deux grandes pièces au deuxième étage de l'édifice gouvernemental qui abrite aussi l'école, l'infirmerie, la piscine, un gymnase, des magasins, le bureau de poste, le bureau de la GRC, la caserne des pompiers et les bureaux gouvernementaux du territoire.

La garderie s'étend sur une superficie de 1 226 pieds carrés divisée comme suit : une salle décorée aux couleurs vives pour les nourrissons et les petits, une salle à manger au centre, une grande salle ensoleillée pour les enfants d'âge préscolaire et une salle de toilettes adjacente. On y trouve aussi une cuisine, un bureau et une salle pour la sieste des poupons. Dans le terrain de jeu extérieur entièrement clôturé, se trouvent une glissoire, des balançoires, des bascules et un carré de sable. La garderie a également accès au terrain de jeu de l'école avoisinante ainsi qu'aux installations du centre de loisirs. L'heure de lunch et les activités parascolaires se déroulent dans un grand local de l'édifice la cafétéria, juste en face de la garderie.

Clientèle

Toute famille demeurant à Nanisivik et dont les deux parents travaillent à l'extérieur peuvent inscrire leurs enfants à la garderie. Initialement, la garderie a été conçue à l'intention des enfants des mineurs, mais le service a aussi été offert aux autres familles de la communauté pourvu que les deux parents travaillent à l'extérieur du foyer (par exemple des enseignant(e)s, les employé(e)s du gouvernement, etc.). Les employé(e)s à temps partiel peuvent

aussi envoyer leur enfant à la garderie durant les jours où les deux conjoints travaillent. S'il reste encore des places après avoir comblé les besoins de ces différents groupes de parents, les enfants dont les deux parents ne travaillent pas à l'extérieur peuvent être acceptés sur une base journalière. Les employé(e)s de la société qui utilisent les services de la garderie sont affectés aux divers services de l'entreprise.

La garderie est autorisée à recevoir 41 enfants âgés entre 3 mois à 6 ans (les enfants de 5 ans fréquentent la classe maternelle durant une demi-journée). Le nombre d'enfants par jour varie, mais dernièrement on comptait 15 poupons et tout-petits (de 3 à 36 mois) et 16 enfants d'âge préscolaire (de 3 à 6 ans). Cinq ou six enfants fréquentent chaque semaine la garderie sur une base occasionnelle.

La plupart des enfants qui fréquentent la garderie proviennent des familles d'employé(e)s de la société minière. Quatre des six employé(e)s de la garderie y ont inscrit leur enfant. Environ la moitié des employé(e)s de la *Nanisivik Mines Ltd.* sont venus s'installer dans la communauté avec leur famille. À la rencontre d'orientation des nouveaux employé(e)s qu'offre la société, on renseigne les parents au sujet de la garderie et les invite à prendre rendez-vous pour la visiter et y rencontrer le personnel.

Les parents peuvent se rendre à la garderie quand bon leur semble. On leur remet une brochure dans laquelle est décrit le programme de la garderie. De plus, dans une petite communauté comme Nanisivik, les parents et le personnel ont souvent l'occasion de se rencontrer et de discuter de leurs enfants ou du programme. Un agent du personnel de la Nanisivik Mines a effectué un sondage informel auprès d'un groupe de parents pour connaître leurs impressions au sujet de la garderie. Les parents se sont dits en général très satisfaits du service et suggéré quelques améliorations à y apporter.

Programme

La garderie Nanisivik est ouverte du lundi au vendredi de 7 h 40 à 16 h 15. Peu de personnes ont demandé à ce que ses heures d'ouverture soient prolongés. Lorsque les deux parents sont appelés à travailler le samedi, la société leur rembourse les frais d'un gardien ou d'une gardienne d'enfants.

Le programme de la garderie a pour but de procurer à l'enfant un milieu sécuritaire et réconfortant. La journée des enfants d'âge préscolaire se déroule comme suit : activités libres jusqu'à 8 h 30 à laquelle heure une collation est servie. Suivent ensuite des activités plus encadrées comme le bricolage, la peinture, etc. À 9 h 30, les enfants jouent à l'extérieur pendant une heure lorsque le temps le permet. Durant les mois sombres, ils jouent dans le gymnase. À 10 h 30, ils regardent une émission éducative à la télé ou sur vidéo comme *Sesame Street* jusqu'à l'heure du lunch. Les enfants qui fréquentent la classe maternelle prennent leur déjeuner à 11 h dans la cafétéria avant de partir pour l'école. Les enfants plus jeunes font une sieste

entre 12 h et 13 h 30. On leur sert ensuite un fruit et de l'eau avant la prochaine activité au gymnase, à la piscine, à la bibliothèque ou au centre de loisirs. Vers 15 h, les enfants prennent une autre collation comme, par exemple, une tartine de beurre d'arachides, du fromage sur des craquelins, du yaourt, etc. puis ils jouent dehors si le temps le permet jusqu'à l'arrivée des parents à 16 h 15.

Les enfants d'âge préscolaire ont des cours de natation le mardi et des cours de gymnastique le jeudi. Ils se rendent aussi à la bibliothèque le mercredi. De plus, ils peuvent à l'occasion visiter la caserne des pompiers, l'infirmerie et le bureau de la GRC. L'infirmière examine tous les enfants ou les employé(e)s de la garderie qui s'absentent pour cause de maladie et autorise, s'il y a lieu, leur retour à la garderie.

La garderie Nanisivik offre aussi un programme de surveillance pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans durant l'heure du lunch, après l'école, durant les congés scolaires et les vacances d'été. La garderie reçoit environ 16 enfants de ce groupe d'âge, mais durant certaines journées elle en a reçu jusqu'à 29. Les enfants sont surveillés durant leur heure de déjeuner à la cafétéria puis ensuite à la patinoire, au gymnase ou au terrain de jeu jusqu'à ce que débutent les cours de l'après-midi qui prennent fin à 14 h 45. Les enfants se rendent alors jouer à la piscine, au centre de loisirs ou à l'extérieur. Durant l'été ou durant les jours de congé scolaire, les enfants d'âge scolaire ont des activités organisées pendant toute la journée. On amène les enfants faire des pique-niques, des grillades en plein air, des visites au lac et sur le navire de la garde côtière.

Personnel

Le nombre d'employé(e)s de la garderie varie selon le nombre d'enfants présents. Le ratio personnel/enfants selon les différents groupes d'âge est régi par les règlements sur les garderies des T.N.-O. En 1988, on comptait quatre employé(e)s et une superviseure. En 1989, le nombre d'inscriptions ayant augmenté, on comptait six employé(e)s et une superviseure. Deux employé(e)s sont affecté(e)s aux salles de jeu, un au programme parascolaire, un à la cuisine et la superviseure donne un coup de main au besoin. Le personnel fait la rotation de ces services à chaque mois. La garderie a aussi recours à de la main-d'œuvre occasionnelle lorsque le nombre d'employé(e)s ne suffit pas.

À l'heure actuelle, tous les employé(e)s sont des conjoint(e)s de travailleurs ou travailleuses de la société minière. Étant donné l'emplacement et la population de la communauté, il est rare d'y trouver une personne diplômée en éducation préscolaire. Aussi, pour palier à cette lacune, la garderie a élaboré son propre cours de formation sur le tas d'une durée de trois mois. La superviseure et un membre du personnel qui compte six ans d'expérience à cette garderie assurent la formation. Ce cours est basé sur la compétence et on utilise un tableau d'analyse des aptitudes et des feuilles de contrôle pour

noter le progrès des nouveaux et nouvelles employé(e)s. Les membres du personnel de la garderie sont à l'emploi de la société minière et, à ce titre, sont évalués à tous les 30, 60 et 90 jours. Le personnel reçoit des cours de perfectionnement comme des cours de premiers soins et des séminaires de gestion que dispense la section du personnel de la société minière.

Le salaire versé aux employé(e)s de la garderie est plus élevé que dans le sud du Canada. Les employé(e)s sont des salarié(e)s et ont droit aux mêmes avantages sociaux que le personnel de la *Nanisivik Mines Ltd.* : une assurance médicale et dentaire, de longues vacances, la gratuité de la garderie, des repas pris à l'école, des loisirs et même du cinéma, sans oublier les activités spéciales comme la fête de Noël à laquelle assiste en personne le Père Noël pour distribuer aux enfants des cadeaux soigneusement choisis par le personnel de la garderie.

Structure administrative

Le personnel de la garderie est à l'emploi de la *Nanisivik Mines Ltd.* La garderie Nanisivik relève des services administratifs de la société et la superviseure de la garderie est directement comptable au directeur général de l'administration.

Coûts et financement

Nanisivik Mines Ltd. assume tous les frais reliés à la garderie, y compris les salaires des membres du personnel, le matériel, les fournitures, les activités du centre de loisirs, les repas, les collations et tous les frais associés au programme de surveillance des enfants.

Les services de la garderie sont offerts gratuitement à toutes les familles de la société minière ou de la communauté dont les deux parents travaillent à l'extérieur du foyer. Les familles dont les deux parents ne travaillent pas à l'extérieur du foyer et qui envoient occasionnellement leur enfant à la garderie ou lorsqu'il y a des places libres doivent débourser 10 $ pour une demi-journée et 15 $ pour une journée complète.

Projets d'avenir

On a remarqué une augmentation des inscriptions à la garderie, surtout pour les poupons et les tout-petits. Si cette tendance se maintient, il faudra bientôt agrandir la garderie.

On prévoit à l'heure actuelle que le gisement de minerai ne s'épuisera pas avant 1993 ou 1995. D'ici la fermeture des opérations, *Nanisivik Mines Ltd.* entend bien continuer d'offrir les services de garde aux familles de ses employé(e)s et de la communauté. La société et les membres du personnel de la garderie estiment que la garderie est un atout que les employé(e)s et les autres membres de la collectivité apprécient à sa juste valeur.

Pour de plus amples renseignements sur la garderie Nanisivik :

Jack Haynes
Directeur général de l'administration
Strathcona Mineral Services Ltd.
Nanisivik (T.N.-O.)
X0A 0X0

(819) 436-7356

Maureen Carreau
Superviseure
Garderie Nanisivik
Nanisivik Mines Ltd.
Nanisivik (T.N.-O.)
X0A 0X0

(819) 436-7479

Dans des circonstances spéciales, la souplesse du service de garde en milieu de travail conjuguée à une bonne dose de sens pratique peut donner lieu à des solutions innovatrices dans des circonstances bien particulières. Un autre exemple de ce sens pratique et de cette souplesse nous est fourni par l'*Alouette Search Services Ltd.*, organisme de levés topographiques établi à New Westminster, en Colombie-Britannique. En 1981, alors que six des vingt employés étaient enceintes, la propriétaire de la société a décidé de convertir une pièce du bureau en salle de garderie et d'embaucher une personne pour s'occuper des enfants de ses employé(e)s. Elle ne voulait pas perdre les services d'employées formées et expérimentées et se trouver dans une position où elle devait recruter et former de nouveaux et nouvelles employé(e)s dans un secteur où il y avait pénurie de main-d'œuvre compétente. Quatre des six employées ont donc repris leurs fonctions au sein de l'entreprise après leur accouchement. La mini-garderie a fonctionné durant environ cinq ans, avec de deux à cinq enfants. Dans le cadre d'une entrevue, la propriétaire a indiqué que ce programme avait été une excellente décision d'affaires qui avait contribué à rehausser le moral des employé(e)s et leur sens de loyauté à l'égard de leur employeur.

Les garderies en milieu de travail dont le profil a été tracé dans le présent chapitre illustrent également la diversité de la taille des sociétés et des organismes qui tentent de combler les besoins de services de garde pour les enfants de leurs employé(e)s. Elles permettent de conclure que les garderies en milieu de travail ne doivent pas seulement être l'apanage des grandes sociétés.

11

LES SYNDICATS ET LES GARDERIES

Au Canada, les syndicats et les organisations du travail s'intéressent aux garderies en milieu de travail depuis une vingtaine d'années. En fait, c'est le Syndicat des fonctionnaires de la Colombie-Britannique qui a été le premier syndicat à mettre sur pied une garderie financée par le syndicat. Cette garderie a été créée à Victoria en 1971 grâce à une subvention d'un fonds syndical et au travail bénévole de nombreux syndiqué(e)s qui ont de leurs mains rénové les locaux où devait s'installer la garderie.

En 1987, 33,3 p. 100 des 10,8 millions de travailleurs et travailleuses salariés appartenaient à un syndicat, dont 37,2 p. 100 étaient des femmes.[1] Le taux de participation des femmes aux organisations de travailleurs et travailleuses a augmenté près de huit fois plus que les hommes depuis 1980.[2] D'après un rapport préparé en 1985 pour le Groupe d'étude sur la garde des enfants

> le rôle des syndicats au niveau de la mise sur pied de garderies en milieu de travail continue d'évoluer. Le nombre des femmes syndiquées ayant augmenté dans tout le pays, ces dernières ont pu exercer des pressions pour que la question des services de garde soit placée en tête de liste des priorités....la plupart des syndicats canadiens ne se sont intéressés à cette question qu'au cours des années quatre-vingts.[3]

Les syndicats jouent maintenant un rôle plus important au niveau de l'établissemnt de garderies en milieu de travail qu'ils ne l'ont fait par le passé. Comme l'a fait remarquer un administrateur d'une fédération provinciale de travailleurs et de travailleuses, "je reçois chaque jour des appels de membres qui veulent obtenir des renseignements au sujet des garderies en milieu de travail".

Même si la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des syndicats est minoritaire (17 p. 100 en 1980),[4] beaucoup de syndicats ont constitué des comités de femmes et attachent aujourd'hui plus d'importance aux responsabilités familiales et aux autres préoccupations d'ordre familial de leurs membres, dont plus particulièrement les garderies. D'après un rapport récent du *Bureau of National Affairs* des États-Unis

> les syndicats et la direction ont commencé à élargir les frontières du dialogue famille-travail et continuent de définir leurs positions concernant certaines questions précises touchant la famille et le travail... Comme le nombre de

> femmes au sein de la population active continue d'augmenter et que de plus en plus de femmes acceptent d'assumer des rôles de direction au sein les syndicats ouvriers, les questions familiales ont de bonnes chances de se retrouver en tête de liste à l'ordre du jour.[5]

Même si la question des services de garde n'est pas une question qui touche exclusivement les femmes, la plupart des syndicats canadiens qui ont joué un rôle actif au niveau de la création ou du soutien financier de garderies en milieu de travail comptaient un pourcentage supérieur de membres féminins que la moyenne, comme c'est notamment le cas pour le Syndicat canadien de la Fonction publique, les Infirmières unies de l'Alberta, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique, l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, etc. Le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile fait exception à la règle avec une proportion de 80 p. 100 de membres masculins.

Politiques des syndicats sur les services de garde

Plusieurs organisations syndicales, dont le Congrès du travail du Canada et le Syndicat canadien de la Fonction publique, ont adopté des politiques précises concernant les services de garde. La politique en matière de services de garde du Congrès du travail du Canada affirme clairement que "des garderies à but non lucratif financées par l'État et offrant des services de qualité devraient constituer un service social de base auquel pourraient avoir accès tous les parents qui choisissent de s'en servir".[6] Cette politique reflète également le besoin de services de garde en milieu urbain et rural de même que de services de garde offrant une certaine flexibilité au niveau des heures d'ouverture. Ces mêmes considérations sont exprimées dans la politique nationale sur les services de garde du Syndicat canadien de la Fonction publique qui revendique l'universalité de l'accès à des services de garde de haute qualité, dispensés à des fins non lucratives, sans frais et financés par le gouvernement pour les enfants de l'âge de la naissance à 12 ans.[7] Cette politique appuie également le concept de garderies communautaires offrant des programmes satellites. Les garderies en milieu de travail sont considérées comme un type de programme satellite. Ce modèle de garderie fait actuellement l'objet d'un projet témoin mis en œuvre par le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile au Canada (le profil de cette garderie est présenté dans le présent chapitre).

Mêmes si certains syndicats tentent de négocier des dispositions applicables aux garderies en milieu de travail, la *Ontario Federation of Labour* n'est pas la seule à avoir adopté la position suivante :

> "même si les garderies en milieu de travail peuvent solutionner certains problèmes, elles ne peuvent être le fondement du système global de services de garde que nous cherchons à obtenir....À notre avis, les garderies en milieu de travail ne sont pas la panacée aux problèmes actuels, mais plutôt un élément d'un système diversifié de garde des enfants."[8]

Certains groupes syndicaux craignent qu'un trop fort appui donné aux garderies en milieu de travail affaiblisse leur position qui préconise l'établissement d'un réseau de garderies financées par l'État. Certains membres du mouvement syndical craignent aussi que les garderies en milieu de travail confinent les femmes à des emplois mal rémunérés

ou à de mauvaises conditions de travail, à cause de la disponibilité de services de garde sur place.

Participation des syndicats aux garderies en milieu de travail

Si on examine la participation des syndicats aux programmes de garderie en milieu de travail dont certains profils ont été tracés dans la présente étude, on peut en relever diverses formes. On s'attend en effet que les syndicats incluent la question des garderies en milieu de travail dans les points de négociation collective. (Le chapitre 13 traite en détail de cette question. Voir aussi au chapitre 8 la description de l'entente intervenue entre l'AFPC et le gouvernement fédéral).

Pour bien illustrer la participation que peuvent jouer les syndicats au niveau de la prestation de services de garde en milieu de travail dans le cadre de la négociation collective, mentionnons l'entente intervenue entre la section locale 2189 du Syndicat canadien de la Fonction publique et le YWCA de la région du grand Toronto dont le profil suit.

Le YMCA et la section locale 2189 du Syndicat canadien de la Fonction publique TORONTO (ONTARIO)

Le YMCA du grand Toronto est un des premiers organismes à avoir conclu avec ses employé(e)s une entente en matière de services de garde. En 1976, une clause de la convention entre le YMCA et la *Federation of Community Agency Groups* (devenue depuis SCFP) prévoyait que tout(e) employé(e) qui avait des enfants avait droit à une somme mensuelle pour couvrir une partie des frais de garde. Il s'agissait d'un avantage imposable. Le nombre d'employé(e)s qui avaient alors besoin de services de garde ou qui y recouraient déjà ne justifiait pas d'autres mesures. On avait en effet envisagé la possibilité d'implanter une garderie en milieu de travail, mais le nombre d'enfants visés ne justifait pas un tel investissement. Un versement mensuel représentait donc une option acceptable pour un employeur comptant un personnel relativement réduit. Organisme intéressé à la condition féminine, le YMCA était particulièrement sensibilisé aux questions touchant la garde des enfants.

En 1989, la moitié des 90 employés recevaient 50 $ par mois pour la garde de leur premier enfant (âgé de moins de 12 ans) et 20 $ par mois pour celle de chacun de leurs autres enfants. Les enfants et conjoint(e)s des employé(e)s avaient également droit à une réduction de 20 p. 100 sur le prix de programmes du YMCA, y compris le camp d'été. Très peu d'employé(e)s se sont prévalu(e)s de cette dernière option. Signalons, au nombre des avantages de cette formule, que les employé(e)s peuvent utiliser les fonds pour divers types de garde (en garderie, en milieu familial, en dehors des

heures de classe, par exemple). La gestion de cette formule est en outre relativement simple pour le YMCA. Les employé(e)s du YMCA ont également droit à des congés spéciaux pour s'occuper d'un enfant ou d'un(e) conjoint(e) malade. À cet avantage s'ajoute la possibilité de s'absenter du travail pour prendre soin d'un enfant ou d'un(e) conjoint(e) malade.

Les initiatives des Travailleurs de l'automobile sont décrites ci-après.

LES TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE (Le syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada)

En décembre 1983, la section locale des travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-Canada) à la *Canadian Fab* (une filiale d'*American Motors*) à Stratford, en Ontario, a négocié dans le contrat de travail la constitution d'un fonds pour une garderie. Il s'agissait là d'une première dans le secteur privé au Canada. *Canadian Fab* a accepté de verser deux cents dans le fonds de la garderie pour chaque heure travaillée par les 1 400 employé(e)s de Stratford, dont 90 p. 100 sont des femmes. L'objet de ce fonds était d'ouvrir une garderie en milieu de travail, mais plusieurs obstacles ont empêché la réalisation de ce projet, le principal étant qu'on ne trouvait aucun endroit adéquat pour y aménager une garderie. Pour l'instant, le fonds aide les travailleurs et travailleuses à payer les frais de garde dans les garderies de la collectivité.

TAC-Canada compte 143 000 membres (dont 20 p. 100 sont des femmes) répartis dans 109 sections locales au Canada, dont 83 se trouvent en Ontario. Au printemps 1987, TAC-Canada a fait un sondage auprès de ses membres en prévision des négociations pour un contrat de trois ans qu'elle devait entreprendre avec Chrysler, Ford et General Motors. Il est ressorti de ce sondage un besoin de services de garderie. De plus, le syndicat considérait que des services de garde s'inscrivaient dans l'effort d'Action positive et qu'étant donné la courbe démographique actuelle des membres du syndicat, l'industrie devrait connaître un renouvellement important des employé(e)s de l'industrie de l'automobile au cours des dix prochaines années. Les prochains employé(e)s seront plus jeunes et auront une famille, rendant nécessaires des services de garde. Dans la convention collective nationale de trois ans entérinée en septembre 1987, on a institué un fonds de 1,5 million de dollars. Ce fonds est financé à l'aide d'une somme versée pour toute heure régulière travaillée par les membres du syndicat.

Un comité a été formé pour examiner les différentes options de prestation de services de garde. On a engagé un conseiller dans ce domaine pour nous

aider à organiser et à mettre en place des garderies. Un problème toutefois se pose : 90 p. 100 des 17 000 membres du syndicat travaillent par quart et la majorité par quart rotatif. Une évaluation des besoins a été faite et un projet pilote de garderie a été mis en œuvre dans la région de Windsor-Essex. Cet endroit a été choisi du fait que les trois fabricants d'automobiles ont des usines dans cette région.

Le projet pilote peut éventuellement favoriser l'éclosion de garderies et de services de garde de manière à mieux répondre aux besoins en matière de services de garde des membres du syndicat par le truchement d'un centre communautaire. Il pourrait s'agir de services de garde de jour en groupe, des services de garde à des heures prolongées pour les enfants de parents assignés au dernier quart de travail ou même de services de garde au domicile de l'enfant lorsque ce dernier est malade ou en cas des situations d'urgence. La garderie de jour a ouvert ses portes en novembre 1989. Elle est autorisée à recevoir 54 enfants de 0 à 5 ans entre 6 heures le matin et 1 heure le matin.

Pour de plus amples renseignement au sujet des services de garde mis sur pied par TCA – Canada :

Marcel Lefebvre
Centre des services communautaires du syndicat
500, rue Ouellette, pièce 1004
Windsor (Ontario)
N9A 1B4

(519) 254-2808

Carol Phillips
Travailleurs canadiens de l'automobile
205, Placer Court
North York (Ontario)
M2H 3H9

(416) 497-4110

En conclusion, même si la plupart des syndicats et organismes de travailleurs et travailleuses au Canada estiment qu'il devrait exister aux pays un système de services de garde complet, gratuit, financé par l'État et accessible à l'ensemble des familles canadiennes, les syndicats vont quand même continuer de chercher à obtenir des dispositions favorables pour la famille. Cela devrait permettre aux parents de partager la garde des enfants et de concilier plus facilement les responsabilités familiales et professionnelles. Les possibilités en la matière comprennent le partage des responsabilités familiales entre les conjoints, les horaires de travail variables, les indemnités pour couvrir les frais de garde, les garderies en milieu de travail, la liberté de travailler en temps supplémentaire et les restrictions strictes sur le travail par quart.[9]

12

SITUATION ACTUELLE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

Il existe à l'heure actuelle une centaine de garderies en milieu de travail au Canada. Les garderies, dont la plupart se trouvent en Ontario et au Québec, offrent divers types de services de garde. Le plus courant demeure la garderie sur les lieux du travail ou à proximité de ces lieux, mais le nombre de services d'information et de counseling a aussi augmenté au cours des dernières années. Les programmes de sensibilisation des parents ou les mini-sessions à l'heure du lunch sont souvent intégrés à ce dernier type de services. Quelques services s'occupent même de la garde des enfants en milieu familial de façon à aider les parents qui sont appelés à travailler en dehors des heures régulières de travail ou les week-ends. Il existe quelques programmes en milieu de travail qui dispensent des services de garde après les heures de classe ou durant les jours de congé.

La première garderie en milieu de travail a vu le jour dans un hôpital, et les installations de soins de santé jouent encore un rôle de premier plan en matière de garderies en milieu de travail. Divers autres groupes ont joué un rôle actif au niveau de l'établissement d'une garderie, nommément des industries manufacturières, des sociétés d'exploitation des ressources naturelles, des institutions financières, des organismes des gouvernements provinciaux et fédéral, des promoteurs immobiliers, des firmes de haute technologie, des syndicats, des médias et des détaillants.

Les sociétés et les organisations associées aux garderies en milieu de travail sont de taille et de type divers. En effet, au Canada, des garderies en milieu de travail ont été ouvertes au sein de sociétés qui comptaient moins de 25 employé(e)s tout comme dans des organisations qui en comptaient plus de 80 000. La participation de l'employeur a pris presque toutes les formes, allant de l'aide au lancement du programme jusqu'au financement continu et complet.

Avantages et inconvénients de la garderie en milieu de travail

Voici les avantages les plus souvent mentionnés qu'apporte la garderie en milieu de travail :[1]

Pour l'employeur :

- recrutement plus facile, principalement dans un secteur où la main-d'œuvre se fait rare;
- maintien à son service des employé(e)s d'expérience;
- baisse du taux d'absentéisme et des retards au travail;
- amélioration du moral des employé(e)s;
- amélioration de la productivité;
- amélioration de l'image de la société et des relations publiques;
- contribution à l'équité en matière d'emploi; et
- humanisation du lieu de travail.

Pour l'employé(e) :

- accès à un service de garde de haute qualité, d'où une plus grande paix d'esprit au travail;
- stabilité pour les enfants;
- emplacement de la garderie idéal par rapport au lieu de travail;
- disponibilité de services durant les heures requises;
- proximité de l'enfant en cas d'urgence ou pour lui rendre de courtes visites durant le jour;
- plus de temps passé en famille, à savoir durant les déplacements à destination et en provenance du travail;
- frais parfois inférieurs à ceux d'autres garderies de la collectivité;
- plus grand sentiment de sécurité chez les enfants qui savent ainsi où se trouvent leurs parents; et
- possibilité pour les parents de faire connaissance avec d'autres employé(e)s des divers paliers hiérarchiques de la société.

Les inconvénients ou les aspects négatifs les plus souvent mentionnés en ce qui concerne la garderie en milieu de travail sont les suivants :[2]

Pour l'employeur :

- le coût;
- l'emplacement qui peut ne pas être tout à fait approprié pour les enfants;
- possibilité que des problèmes se rapportant exclusivement à la garderie ternissent l'image de la société;
- démarches administratives liées à l'obtention du permis et le respect de la réglementation;
- avantage qui ne s'adresse pas à l'ensemble des employé(e)s;
- possibilité de sous-utilisation du programme par les employé(e)s;
- risque que la société soit tenue légalement responsable de certains incidents; et
- risque que les conflits entre enfants ou parents qui utilisent les services de la garderie se répercutent sur le travail.

Pour les employé(e)s :

- la garderie n'est pas la forme de services de garde que privilégient les parents;
- l'accès à la garderie est lié à la détention d'un poste, ce qui influe sur le choix de rester ou non à l'emploi de la société;

- les déplacements avec les enfants aux heures de pointe, surtout dans les transports en commun; et
- les enfants ont moins de contacts avec les autres enfants du voisinage.

Les représentants des employeurs et les directrices de garderie interviewés dans le cours de la préparation de la présente publication ont fait état de divers avantages et inconvénients qu'apportent les garderies en milieu de travail et qui recoupent la plupart des points susmentionnés. À leur avis, l'avantage principal des garderies en milieu de travail est que les employé(e)s sont moins inquiet(e)s à propos de leurs enfants et sont ainsi des employé(e)s meilleur(e)s et plus satisfait(e)s.

Au nombre des avantages les plus souvent mentionnés notons : la plus grande facilité de recrutement, l'image publique de la société, et la proximité physique des parents de leurs enfants. Au nombre des autres avantages mentionnés notons le fait que la présence des enfants humanise le cadre de travail et une diminution du taux d'absentéisme chez les employé(e)s.

Les inconvénients mentionnés par les mêmes personnes étaient fort différents et, de façon générale, propres à leur situation et à leurs circonstances particulières, à l'exception de deux inconvénients : le premier avait trait aux nombreuses démarches que sous-tend l'organisation de la garderie, tout particulièrement au niveau de l'obtention des permis provinciaux et municipaux, tandis que le second inconvénient portait sur les coûts impartis.

Les incidences de la garderie en milieu de travail

La documentation relative aux garderies en milieu de travail aux États-Unis signale certains effets positifs, qu'il s'agisse de réduction du taux d'absentéisme et des retards des employé(e)s,[3] de recrutement plus facile de nouveaux employé(e)s,[4] de baisse du taux de roulement des employé(e)s,[5] de l'amélioration de la productivité,[6] de l'amélioration du moral des employé(e)s[7], de même que de l'amélioration de l'image sociale de l'entreprise.[8] Par ailleurs, d'autres chercheurs et chercheuses n'ont relevé aucun effet du genre[9] ou se sont butés à une absence de données sur les expériences menées.[10] La conclusion qu'on peut tirer d'une revue de la littérature sur l'efficacité des garderies en milieu de travail est la suivante : elle est parfois efficace, parfois non, tout dépend du cas.

La documentation qui traite des incidences des garderies en milieu de travail doit être utilisée avec une certaine réserve en ce sens qu'elle est anecdotique, qu'elle traduit les impressions de l'auteur ou n'a trait qu'à un petit nombre d'entreprises.[11] Après avoir passé en revue la documentation relative aux garderies en milieu de travail aux États-Unis, Miller (1984) a conclu que la documentation sur les garderies parrainées par les employeurs était rien de moins que du "pétage de bretelles". Non seulement la conjecture appuie-t-elle les prétentions favorables aux garderies parrainées par l'employeur, mais elle appuie également les critiques faites à son égard....Il n'existe tout simplement pas assez de preuves pour poser des jugements éclairés.[12] Friedman (1987) a souligné qu'en l'absence d'une recherche empirique sérieuse pour confirmer les effets positifs sur les familles des garderies en milieu de travail, les témoignages des représentants des entreprises jouent un rôle important. Mentionnons, à titre d'exemple, que les prétentions des entreprises qui offrent des programmes de garderie en milieu de travail ne sont ordinairement pas fondées sur une recherche, mais plutôt sur les impressions subjectives des gestionnaires du programme.[13]

Cette absence de données empiriques dignes de foi peut être attribuable au fait que très peu des entreprises qui ont été étudiées avaient des critères efficaces d'évaluation des coûts et des avantages des nouveaux programmes et services d'aide aux parents à leur emploi. À quelques exceptions près, la majorité des administrateurs du personnel semblent peu intéressés à effectuer des analyses statistiques de leurs expériences, même si celles-ci pourraient les aider à valider un programme apparemment couronné de succès.[14] Cela semble être aussi le cas pour un grand nombre d'organismes canadiens. Plusieurs administrateurs ont en effet souligné qu'il n'existait aucun plan d'évaluation des effets des programmes reliés au travail, à moins qu'il y ait un problème ou que les employé(e)s n'y aient pas recours. D'autres administrateurs ont dit estimer qu'une telle évaluation était d'ailleurs une perte de temps ou qu'il était impossible de la faire étant donné le grand nombre de facteurs à considérer. Une troisième opinion faisait état qu'il serait intéressant de procéder à une telle évaluation, mais que la société ne disposait pas dans le moment des ressources nécessaires pour la mener. Quelques employeurs envisagent faire une évaluation officielle du programme, tandis que plusieurs autres procèdent à des évaluations périodiques officieuses du degré de satisfaction des parents à l'égard de la garderie ou du service de garde.

Au Canada, un nombre relativement restreint de garderies en milieu de travail ont fait l'objet d'évaluations systématiques. Trois de ces garderies font l'objet d'un des profils tracés dans la présente publication, à savoir la garderie de l'Office national du film qui a été évaluée par le Conseil du Trésor (voir le chapitre 9), la garderie de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* (voir le chapitre 10), et la garderie de la Place Ville-Marie (voir le chapitre 8).

L'évaluation des programmes de garde de la *Edmonton Hospital Child Care Society* s'est entre autres penchée sur les données relatives à l'absentéisme, aux retards, etc., pour signaler à ces niveaux des bienfaits limités. La garderie en milieu de travail n'a en effet eu aucun effet statistique significatif sur l'absentéisme et les retards.[15] Les employé(e)s qui envoyaient leur enfant à la garderie du milieu de travail étaient, statistiquement parlant, moins susceptibles que les autres parents ayant de jeunes enfants d'attribuer à des problèmes de garde une absence ou un retard au travail. De plus, les premiers signalaient moins de stress et une meilleure capacité de concentration au travail.

L'étude menée par le Conseil du Trésor[16] faisait mention de la difficulté d'évaluer les garderies en milieu de travail du gouvernement fédéral en raison notamment de l'absence de données concernant l'absentéisme, la conservation des employé(e)s en poste et le perfectionnement professionnel. Le rapport concluait que les parents qui avaient recours aux services d'une garderie en milieu de travail en étaient satisfaits et que certains avaient même fait état d'une réduction du stress parental, d'où un plus grand engagement et une meilleure énergie au travail. Certains représentants de la direction ont mentionné l'effet humanisant qu'a eu la garderie sur l'organisation.

La troisième étude[17] a passé en revue les opinions et les attitudes des parents ainsi que des enfants qui bénéficiaient de services d'une garderie en milieu de travail à la compagnie d'assurance-vie la Mutuelle, à Waterloo, et à la Place Ville-Marie, à Montréal. Cette étude est arrivée à la conclusion que les parents aussi bien que les enfants se sentaient sécurisés en sachant qu'ils étaient près les uns des autres. Les parents disaient éprouver moins de culpabilité et de stress et ainsi avoir un meilleur moral au travail.

Quelle est de nos jours la situation des garderies en milieu de travail au Canada?

On peut affirmer que les garderies en milieu de travail au Canada sont encore au stade du développement. Il n'existe pas un grand nombre de garderies en milieu de travail comparativement au nombre total de garderies au Canada. De plus, il n'existe pas chez les employeurs, les employé(e)s, les organisations syndicales, etc. de connaissances étendues ni uniformes de la nature et de l'existence de ce type de services. Le commentaire suivant fait par un administrateur nous donne toutefois une idée de la situation actuelle : "nous ne sommes pas *opposés* à établir ce type de garderie". Ce commentaire sous-entend que la garderie en milieu de travail est encore perçue comme une idée nouvelle et qu'un grand nombre d'employeurs ne se sentent pas prêts à la mettre en œuvre. Par contre, si cette idée leur est présentée d'une façon qui leur apparaît réalisable et avantageuse, ils seront prêts à l'examiner.

On accorde de plus en plus d'importance à l'interaction entre la famille et le lieu de travail, et l'incidence qu'ils peuvent avoir l'un sur l'autre, témoignant de la reconnaissance du fait qu'à l'instar du travail qui exerce une influence sur les parents et les enfants, les parents et les enfants peuvent avoir une influence sur le lieu de travail aux niveaux du moral, du taux d'absentéisme et de la productivité des parents employés.[18] L'incidence mutuelle peut être immédiate et quotidienne. Si elle est négative, il peut en résulter des tensions dans la famille et au travail. Un expert du domaine a mentionné qu'il était impossible pour la plupart des travailleurs et travailleuses de laisser leurs problèmes personnels à la maison où il n'y a personne pour s'en occuper.[19]

13

QUESTIONS QUE SOULÈVENT LES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans ce chapitre, nous allons examiner certaines questions relatives aux services de garde qui touchent les employé(e)s et leur famille, les employeurs, les syndicats ainsi que le gouvernement. Au nombre de ces questions, mentionnons la garde des enfants malades, la prolongation des heures de service de garde, la garde avant et après les heures de classe, la disponibilité de services de garde, les besoins des employeurs, le coût et le financement des garderies en milieu de travail, l'attribution des permis, les services de garde offerts à titre d'avantage social d'équité, et le rôle des syndicats et du gouvernement.

Questions qui touchent les employé(e)s et les familles

Besoin de services de garde

L'intégration des responsabilités familiales et professionnelles est susceptible de devenir encore plus poussée à mesure qu'augmente le pourcentage de parents dans la population active.[1] Comme il a été expliqué au chapitre 1, la majorité des femmes qui ont de jeunes enfants, dont un certain nombre sont des chefs de famille monoparentale, font partie de la population active et on s'attend à ce que cette tendance se maintienne au siècle prochain.[2] Il existe également au Canada des milliers de familles qui comptent de jeunes enfants et dont seul le père assume la responsabilité et le soutien financier.[3] Ces familles ont aussi besoin de services de garde. Parmi les autres familles qui ont besoin de services de garde, mentionnons les parents qui suivent des cours dans des établissements d'enseignement ou autre programme de formation, ceux qui sont à la recherche d'un emploi, les parents immigrants qui suivent des cours de langue et les parents qui font du travail bénévole. Bon nombre de ces familles ont besoin de services de garde à l'extérieur du foyer durant une partie de la semaine.

Les besoins des familles en matière de services de garde dépendent de plusieurs facteurs comme l'âge de l'enfant, les heures durant lesquelles ils ont besoin de ces services, les préférences des parents pour une formule donnée de garde, le nombre d'enfants de la famille qu'il faut faire garder, l'emplacement géographique, des possibilités de garde à l'intérieur de la famille. Les personnes associées aux programmes de garderie en milieu de travail qui ont été interviewées aux fins de la préparation du présent document ont indiqué que les deux groupes qui ont le plus grand

besoin de garderie sont les bébés et les enfants d'âge scolaire. De l'avis de ces personnes, le plus grand problème qui afflige la prestation de services de garde d'enfants est le coût. Pour les enfants de très jeune âge, le règlement qui régit l'attribution des permis exige un plus fort ratio de membres du personnel par groupe d'enfants, ce qui fait augmenter le coût de prestation de ce service par rapport aux coûts de garde des enfants de trois à cinq ans. Un rapport fédéral concluait que les bébés et les enfants d'âge scolaire étaient les moins bien servis par les installations agréées. Parmi les autres groupes mal desservis, mentionnons les enfants dont les parents sont sans emploi, les enfants d'immigrants, les enfants souffrant d'un handicap ou d'une infirmité, les enfants autochtones, ainsi que les enfants des zones rurales.[4]

Les parents ont trouvé divers moyens de régler leurs besoins de garde de leurs enfants. Certaines familles envoient leurs enfants à la garderie du lieu de travail ou de la collectivité. D'autres envoient leurs enfants dans des services de garde en milieu familial qui détiennent ou non un permis d'exploitation. Certaines familles ont agencé leurs horaires de travail avec une autre famille pour qu'un parent soit disponible pour garder les enfants de l'autre et vice versa. D'autres familles comptent sur des parents pour s'occuper des enfants ou, encore, retiennent les services d'une gardienne ou d'un gardien pour s'occuper des enfants à la maison. Certains parents abandonnent leur emploi ou prennent des congés prolongés jusqu'à ce que les enfants entrent à l'école primaire, tandis que d'autres travaillent au foyer et conjuguent à leur tâche la garde des enfants.

Nombre de familles adoptent différentes combinaisons. Une mère seule, qui travaillait par quart rotatif dans un important hôpital de l'Ouest canadien, a indiqué envoyer son enfant à la garderie lorsqu'elle travaille le jour, à un service de garde en milieu familial lorsqu'elle travaille les week-ends et les jours fériés, et à des membres de la parenté lorsqu'elle travaille les soirs ou les nuits. Les dispositions de ce genre ne sont pas inhabituelles pour un grand nombre de familles.[5]

Le besoin de formules de rechange

Comme on a pu le voir, il n'existe pas un type de service de garde qui réponde à tous les besoins et aux préférences de toutes les familles canadiennes qui ont de jeunes enfants. Il en est de même pour les garderies en milieu de travail. De plus, une garderie en milieu de travail peut convenir à une situation donnée, mais ne pas convenir à une autre. Par exemple, une société commerciale a offert d'aider ses succursales à établir des garderies en milieu de travail. Après avoir examiné la situation, une des succursales a indiqué que si la société établissait une garderie dans sa ville, un grand nombre de femmes de la ville qui offrent des services de garde en milieu familial perdraient alors leur source de revenus. Puisqu'une telle situation aurait été contraire aux objectifs de la société, on n'y a pas établi de garderie. Dans un tel cas, un service d'information et de counseling était fort probablement la formule la plus pertinente, en ce sens qu'il pouvait aider les parents à mieux combler leurs besoins en matière de service de garde avec les services disponibles.

Les préférences des parents en ce qui concerne le service de garde qu'ils recherchent pour leurs enfants peuvent influencer le type de services de garde dont se dote le milieu de travail. Certains parents préfèrent que leur enfant soit gardé dans le voisinage immédiat du lieu où ils vivent,[6] tandis que d'autres parents n'ont pas de préférence marquée pour un endroit ou un autre.[7] On note également diverses

préférences en ce qui concerne les services de garde dispensés dans une garderie ou en milieu familial.[8]

Parfois aussi, une formule unique ne répond pas à tous les besoins de garde des familles. Dans le cas par exemple de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* (profil au chapitre 10), il fallait prévoir différentes formules pour répondre aux divers besoins de services de garde des employé(e)s hospitaliers. Cette société a mis sur pied une garderie hors des lieux de travail pour aider les employé(e)s qui travaillent les jours de semaine, un réseau de foyers de garde en milieu familial pour garder les bébés et les enfants des employé(e)s les fins de semaine, les jours fériés et le soir, et un programme hors des heures de classe pour les enfants d'âge scolaire qui ont besoin de surveillance avant et après les heures de classe et durant l'heure du déjeuner, les congés pédagogiques et les vacances estivales. Il ne s'agit là que de quelques exemples de formules distinctes de garde d'enfants ainsi que de la façon dont ces besoins de garde peuvent être satisfaits grâce à des programmes en milieu de travail souples et parfois même à volets multiples.

Les enfants malades

Les trois petits mots que les parents au travail craignent entendre avant 8 heures le matin d'un jour de travail sont : "Je suis malade". Le parent d'un jeune enfant risque de se trouver face à une telle situation plusieurs fois par année. En effet, un jeune enfant souffre en général de six à huit maladies respiratoires chaque année, la plupart bénignes, ainsi que d'un ou deux problèmes de digestion.[9]

D'après les résultats d'un sondage mené aux États-Unis auprès de 5 000 employé(e)s, la maladie d'un enfant a été le motif invoqué pour une absence du travail par 56 p. 100 des femmes qui s'étaient absentées d'un à trois jours au cours de l'année précédente, par 78 p. 100 de celles qui s'étaient absentées de quatre à six fois, et par 82 p. 100 de celles qui s'étaient absentées plus de six jours du travail.[10] Une autre étude a fait ressortir que les mères au travail consacrent entre 5,6 et 28,8 jours de travail par employé(e) par an pour s'occuper de leur enfant malade.[11]

Les garderies sont rarement en mesure de prendre soin des enfants malades. La plupart des garderies ont des règles qui interdisent l'admission d'enfants malades. Dans une telle situation, les parents n'ont d'autre choix que de rester à la maison pour s'occuper de l'enfant (en puisant à même leurs propres réserves de congés de maladie, de vacances ou en prenant un congé sans traitement), à moins que des solutions de remplacement n'aient été prévues. Dans ce dernier cas, le choix est ordinairement restreint. La plupart des familles ne vivent pas suffisamment près des grands-parents pour qu'ils puissent s'occuper de l'enfant, à supposer qu'ils ne font plus ou pas partie de la population active. Certaines sociétés offrent maintenant des jours de congé pour responsabilités familiales que les employé(e)s peuvent prendre en cas de maladie dans la famille, de rendez-vous chez le dentiste ou chez le médecin, de rencontres à l'école, d'urgences familiales, etc. Bon nombre d'employé(e)s n'ont cependant pas accès à de tels congés.

Suite à l'étude faite auprès de plus de 8 000 employé(e)s de la région de Portland, en Oregon, Emlem et Koren (1984) ont constaté que les deux principaux facteurs déterminants des taux d'absentéisme étaient d'une part les difficultés auxquelles se butent les familles pour faire garder leurs enfants et, d'autre part, la souplesse et la tolérance de

la société à cet égard.[12] D'après Kamerman et Kahn (1987), les employeurs sont de plus en plus convaincus que l'obligation de prendre soin d'un enfant malade est l'une des principales causes des absences du travail, ce que confirment d'ailleurs les parents.[13]

Il existe actuellement au Canada très peu de garderies qui peuvent recevoir des enfants malades et la plupart des garderies en milieu de travail n'ont pas encore trouvé de solution au problème des enfants malades. La garderie en milieu de travail qui comporte un volet de service de garde en milieu familial peut permettre d'accueillir les enfants dont la maladie n'est pas trop grave, ni trop contagieuse (comme, par exemple, les maladies respiratoires bénignes). Mais la seule solution possible pour les parents qui envoient leur enfant dans une garderie semble être de garder l'enfant au foyer et de trouver quelqu'un pour s'en occuper à la maison ou, encore, de rester à la maison avec l'enfant.

Il y a aussi la solution des services de garde de remplacement à l'extérieur du foyer. Ce service peut être offert dans une installation distincte que celle que fréquentent les enfants qui ne sont pas malades ou, encore, dans une pièce distincte de la garderie, comme la chose se fait dans le *San Juan Batista Child Development Centre* de San Jose, en Californie. Une autre solution serait de réserver une installation pour les enfants qui sont temporairement malades comme le fait la *Chicken Soup*, à Minneapolis, au Minnesota. Le programme de garde des enfants malades *Wheezles and Sneezles* à Berkeley, en Californie, a été mis sur pied en 1978 dans un appartement attenant à la garderie. Au centre pour enfants *Fairfax-San Anselmo*, à Fairfax, en Californie, une personne autorisée par les autorités compétentes accueille chez elle les enfants malades et, les jours où ses services ne sont pas requis, travaille à la garderie.

Même si certains parents sont disposés à confier leur enfant malade à des personnes qui ne font pas partie de la famille,[14] d'autres ne sont pas disposés à le faire.[15] Pour ces derniers, les jours de congé pour maladie dans la famille ou pour responsabilités familiales devraient leur permettre de s'occuper de leur enfant. Le Groupe d'étude sur la garde des enfants, établi par le gouvernement fédéral, a recommandé qu'on incorpore dans le Code canadien du travail cinq jours de congé payé par an pour responsabilités familiales.[16]

En Amérique du Nord, quelques employeurs évaluent la rentabilité d'assurer la garde des enfants malades. Axel (1985) rapporte les propos d'un administrateur de banque qui lui a confié que la société veillait à la prestation de services de garde pour les enfants de leurs employé(e)s qui sont malades pour éviter qu'une caissière expérimentée et bien formée doive rester à la maison faute d'autres services pour s'occuper de son enfant; la banque devrait alors lui offrir un congé payé, embaucher un(e) employé(e) temporaire et, au bout du compte, verser deux salaires pour un travail de qualité inférieure. Dans le cas où l'employé(e) régulier(e) épuise tous ses congés de maladie et perd son emploi, la banque doit alors recruter et former un(e) nouvel(le) employé(e). Tout pris en considération, le banquier estimait qu'il était avantageux de subventionner la prestation de soins professionnels de garde d'enfants malades, même à 50 $ par jour.[17]

Heures d'ouverture prolongées des garderies

Beaucoup d'employé(e)s ne travaillent pas huit heures par jour du lundi au vendredi. Même parmi les entreprises et les organismes dont la présente publication trace le profil, les heures de travail se répartissent d'une foule de façons :

- hôpitaux avec quarts de travail rotatifs et hôpitaux avec quarts de travail fixes, fonctionnant 24 heures sur 24;

- entreprises de fabrication et de transformation ayant plusieurs horaires de travail, soit sept jours par semaine, 24 heures par jour, et quarts de travail de 12 heures pendant quatre jours, deux quarts de travail par jour;

- magasins de vente au détail dont les heures d'ouverture se prolongent tard en soirée et les week-ends; et

- hippodrome qui fonctionne depuis tôt le matin jusqu'à minuit les jours de course.

Notons également les employé(e)s qui travaillent à temps partiel, sur une base occasionnelle ou sur appel.

Très peu de garderies en milieu de travail ou dans la collectivité sont ouvertes plus de dix ou onze heures par jour (le nombre maximal d'heures d'ouverture est fixé par la réglementation provinciale applicable aux garderies). Les parents qui travaillent durant des heures prolongées ou les week-ends se trouvent donc souvent coincés avec des problèmes de garde. En outre, les travailleurs et travailleuses saisonniers, comme ceux et celles de l'agriculture, de la pêche, de la construction, etc. ont également des besoins spéciaux en matière de services de garde qui ne peuvent généralement être satisfaits par les programmes réguliers de garderie qui fonctionnent durant des heures fixes et déterminées. Il existe au Canada quelques garderies qui fonctionnent 24 heures sur 24. Un des problèmes que certaines de ces garderies ont connu a été de réunir une clientèle suffisante pour se rentabiliser. La *Rempel Trail Transportation Ltd*, de Calgary, a récemment étudié la possibilité d'exploiter une garderie 24 heures sur 24 dans la région de Fort St.John pour y recevoir les enfants des camionneurs et camionneuses qui font le voyage aller-retour à Whitehorse, un trajet de 60 heures. L'évaluation des besoins, menée au printemps de 1989, a permis de constater qu'il n'existait pas alors une demande suffisante pour justifier l'ouverture d'une telle garderie. D'autres organismes, dont les hôpitaux, ont envisagé la possibilité de se doter de services de garde 24 heures sur 24 pour les enfants de leurs employé(e)s, mais ils se sont rendu compte qu'ils ne trouveraient pas une clientèle suffisante. À des heures tardives, les parents préfèrent en effet faire garder leurs enfants à la maison plutôt que dans une garderie et prennent à cette fin les dispositions nécessaires, parfois multiples. Peu de garderies en milieu de travail dont le profil a été présenté dans les chapitres antérieurs ont rapporté avoir reçu de nombreuses demandes de prolongation des heures d'ouverture de la garderie, même si plusieurs entreprises fonctionnent 24 heures sur 24. Un certain nombre de garderies dont le profil a été donné dans le présent document offrent des services durant des heures plus longues que celles de l'entreprise pour permettre aux employé(e)s de faire au besoin du temps supplémentaire ou de rester un peu plus tard au bureau.

Services de garde pendant l'été, les jours de congés et après les heures de classe

La question des services de garde ne préoccupe pas seulement les parents d'enfants d'âge préscolaire, mais également les parents dont les enfants vont à l'école et qui ont besoin de faire garder leurs enfants avant et après les heures de classe, les jours de congé scolaire et durant les vacances estivales. Ces enfants ne sont pas suffisamment vieux pour être laissés sans surveillance, à moins qu'un parent ne s'en

occupe. Les parents qui laissent leurs enfants sans surveillance lorsqu'ils ne sont pas à l'école (c'est-à-dire qui laissent une clé à leur enfant) peuvent ressentir une certaine nervosité jusqu'à ce que l'enfant téléphone au bureau pour dire qu'il ou qu'elle s'est bien rendu(e) au foyer (cela vaut pour les employé(e)s qui ont accès à un téléphone, mais plusieurs n'y ont pas accès). Les employeurs surnomment ce phénomène le syndrome du 15 h 15 et notent parfois même une baisse de la productivité à partir de cette heure.[18] Les parents qui commencent à travailler tôt le matin peuvent aussi avoir besoin de services de garde pour leurs enfants avant le début des classes.

Le transport des enfants qui fréquentent l'école depuis plusieurs points de la ville jusqu'au lieu de travail serait trop difficile à organiser et coûterait d'ailler beaucoup trop cher. Certains employeurs ont fait don de sommes d'argent aux programmes de loisirs communautaires qui organisent des activités pour les enfants après les heures de classe. D'autres se sont associés aux commissions scolaires pour dispenser de l'espace et le matériel aux fins d'un programme de garde après les heures de classe.

Les vacances d'été et les congés au cours de l'année scolaire sont d'autres périodes où il faut prévoir des services de garde pour les enfants d'âge scolaire. La *Great-West*, compagnie d'assurance-vie de Winnipeg, offre pour les enfants de ses employé(e)s un service supervisé de transport par autobus à partir du siège social de la compagnie jusqu'à un camp d'été avec retour en fin d'après-midi. Lorsqu'on a demandé aux employé(e)s s'ils(elles) voulaient que le même service soit offert au cours de l'année durant les congés scolaires, un nombre insuffisant d'employé(e)s se sont montré(e)s intéressé(e)s pour que le projet soit viable. Comme exemple de programme en milieu de travail qui offre à la fois des services de garde sur les lieux du travail et un service de garde hors des heures de classe, mentionnons celui de la *Nanisivik Mines Ltd*, dans l'Île de Baffin (profil donné au chapitre 10).

Autres préoccupations des employé(e)s

La majorité des parents qui ont besoin de services de garde pour leurs jeunes enfants sont préoccupés par la disponibilité de tels services, le coût et la qualité. On relève au Canada un besoin de plus en plus grand de places en garderies autorisées. Dans certains coins du pays, le besoin est plus aigu qu'ailleurs. On note également des variantes à l'intérieur d'une collectivité, et selon l'âge de l'enfant à qui il faut assurer des services de garde. Comme il a été mentionné précédemment, le besoin le plus critique vise les bébés et les enfants à qui il faut dispenser des services de garde après les heures de classe. Il est possible d'atténuer les effets d'une telle situation en créant des places supplémentaires de garderie dans la collectivité, en établissant pour ce faire une nouvelle garderie ou en aidant les garderies existantes à accroître leur capacité d'accueil. Il faut cependant se rappeler que les garderies en milieu de travail n'ont pas dans le passé contribué dans une large mesure à l'augmentation du nombre de places de garderie au Canada, qu'elles ne le font pas dans le moment et qu'elles ne le feront probablement pas à l'avenir. Le besoin est considérable et la croissance de ce type de service de garde n'a pas été suffisante pour répondre à la demande. Au Canada, à l'heure actuelle, seulement 3 à 4 p. 100 des places dans les garderies dotées de permis relèvent d'un programme de garde en milieu de travail.

Un autre aspect problématique en ce qui concerne la garde des enfants est la possibilité que la personne qui assure habituellement la garde de l'enfant tombe malade ou cesse subitement d'offrir ce service. Les garderies ont des plans d'urgence pour les

situations du genre étant donné qu'elles ne sont pas autorisées à fonctionner sans le nombre d'employé(e)s qu'exigent les autorités provinciales. Pour les familles qui font garder leur enfant en milieu familial ou à leur propre demeure, l'absence du gardien ou de la gardienne habituel(le) peut constituer un problème. Il existe à New Westminster, en C.-B., une garderie en milieu de travail qui peut dépanner les parents aux prises avec un tel problème. La garderie en question, K.I.D.S. (Kolumbia Inn Daycare Society), (profil au chapitre 7) garde plusieurs places pour palier aux situations urgentes et pour dépanner les parents qui doivent être hospitalisés durant une courte période ou, encore, qui travaillent sur appel. La directrice de la garderie signale que même si la plupart des utilisateurs et utilisatrices des services réguliers de garde à plein temps sont des mères, les pères qui travaillent à l'hôpital sont particulièrement susceptibles d'avoir recours aux places d'urgence lorsque surviennent des difficultés au niveau des dispositions régulières de garde des enfants.

Un autre aspect important est le coût du service de garde. De l'ensemble des services de garde dont nous avons présenté le profil, la majorité exigent des frais comparables à ceux d'autres garderies semblables dans les collectivités. Il existe relativement peu d'employeurs qui subventionnent les employé(e)s qui envoient un enfant à la garderie en milieu de travail, mais *Magna International* et *7-Eleven* le font. Il est également rare que l'employeur verse mensuellement un certain montant à leurs employé(e)s pour les aider à acquitter les frais du service de garde de leur choix, mais le YWCA du grand Toronto le fait (profil au chapitre 11).

Cette question d'accessibilité des coûts a amené certains dirigeants d'entreprise à vérifier le profil des utilisateurs et utilisatrices de services de garde en milieu de travail et la clientèle à qui s'adressent les garderies en milieu de travail. Un administrateur qui songeait à mettre sur pied une garderie pour aider les mères qui élèvent seules leur(s) enfant(s) ainsi que les membres de son personnel touchant un salaire peu élevé a signalé que les garderies sont plutôt utilisées par des familles biparentales financièrement à l'aise. L'évaluation faite par le Conseil du Trésor des projets pilotes dans les édifices fédéraux a permis de conclure à la lumière des résultats obtenus du sondage effectué auprès des parents que les garderies des projets pilotes ne sont généralement pas financièrement accessibles aux familles ayant deux jeunes enfants ou plus, ou dont le revenu annuel est inférieur à 40 000 $.[19]

Les parents qui envisagent envoyer leurs enfants à la garderie se préoccupent également de la qualité des services offerts. Tous les parents veulent que leur enfant soit bien et en sécurité. Un des grands avantages de la garderie en milieu de travail, selon les parents et le personnel des garderies, est que les parents ne sont pas inquiets puisqu'ils savent que l'enfant est bien.

Les parents n'ont pas de critères précis en tête lorsque vient le temps de faire le portrait d'une garderie de bonne qualité. Certains organismes provinciaux et municipaux distribuent des brochures aux parents pour les aider à bien choisir la garderie de leur enfant. Certains de ces organismes tiennent même des séminaires sur l'heure du déjuner afin de leur montrer comment bien choisir une garderie. Nombre de revendicateurs de services de garde et d'éducateurs et éducatrices préscolaires prônent depuis longtemps l'idée de sensibiliser les parents afin qu'ils deviennent des consommateurs avertis de services de garde. Un sondage effectué auprès de parents qui envoient leur enfant à une garderie en milieu de travail concluait que :

> la disponibilité de services de garde de qualité en milieu de travail est en soi un moyen efficace de sensibiliser le public à l'importance de bonnes garderies et d'éducateurs et éducatrices de grande compétence. Cela revient essentiellement à dire que les parents qui utilisent des services de garde revendiquent des services de qualité pour leurs enfants.[20]

(On trouvera au chapitre 14 une définition plus détaillée de ce qu'on entend par services de garde de qualité.)

Questions pour les employeurs

La direction et la famille en évolution

Bien que les représentants des employeurs interviewés dans le cadre de la présente étude étaient tout à fait conscients de l'évolution qui a marqué la famille canadienne, beaucoup de cadres supérieurs peuvent ne pas être sensibilisés aux tiraillements familiaux que vivent leurs employés. Cependant, on note que les perceptions et les attitudes d'un grand nombre d'administrateurs canadiens changent plus rapidement chez les uns que chez les autres. Certains administrateurs ne deviennent sensibilisés aux questions de services de garde et de garderies en milieu de travail qu'à partir du moment où leurs petits-enfants commencent à fréquenter une garderie. Pour d'autres, la chose se produit lorsqu'une jeune cadre intermédiaire vouée à une brillante carrière se plaint des difficultés que pose l'intégration du travail et de la famille ou, encore, lorsque leur adjointe ou leur secrétaire éprouve de la difficulté à dénicher de bons services de garde. Enfin, pour d'autres, le déclic se fait grâce à un documentaire télévisé ou à un article de fond sur la "nouvelle famille canadienne" présenté dans une revue d'affaires.

Les renseignements sur les aspects démographiques de la famille canadienne de même que des familles des employé(e)s de la société ou de l'organisation doivent être connues pour que puissent être prises des décisions pertinentes en matière de services à la famille et de garde en milieu de travail. Bon nombre d'employé(e)s cadres, et même des employé(e)s affectés au service du personnel, n'ont souvent pas en mains les données pour décrire les caractéristiques des employé(e)s de la société ou de l'organisation. Nombre d'employé(e)s cadres ont indiqué que leur entreprise ne collige pas ce type de renseignements du fait qu'elle n'a pas à se préoccuper de la famille de ses employé(e)s, si ce n'est pour calculer les retenues à la source.

Comme autre type de renseignements dont a besoin le monde des affaires au Canada, notons les garderies et les divers services de garde. Dans un rapport fédéral, on a noté que 73 p. 100 des employeurs interviewés ont indiqué que les renseignements au sujet des services de garde colligés par d'autres employeurs leur seraient utiles.[21] De tels renseignements sont essentiels pour que puissent être prises des décisions informées et dignes de foi au sujet des garderies en milieu de travail. Au Canada, l'établissement de garderies en milieu de travail a été rendu plus difficile dans une certaine mesure par l'absence d'information, mais aussi par l'imprécision ou le manque de réalisme des données.

Pourquoi les employeurs s'intéressent-ils aux services de garde?

Les employeurs se sont intéressés aux garderies en milieu de travail pour une foule de raisons. Il serait trop simpliste de conclure que c'est essentiellement pour des raisons de responsabilité sociale ou d'intérêt personnel.[22] Les motifs invoqués par les entreprises et les organismes dont il est question dans le présent rapport sont nombreux et variés. Par exemple, un cadre intermédiaire estimait qu'il s'agissait d'un avantage valable et utile pour les employé(e)s; dans un autre cas, c'est à la suite d'une entente intervenue entre la direction et le syndicat et, dans un autre, c'était pour faciliter le recrutement de travailleurs et travailleuses compétents et expérimentés, pour répondre au désir de la haute direction, ou à titre d'élément d'un programme d'équité en matière d'emploi.

La population croit à tort qu'il n'existe des garderies en milieu de travail que dans les entreprises et les organismes ayant un très gros effectif ouvrier surtout composé de femmes. Peut-être cette idée vient-elle du fait que les hôpitaux ont retenu passablement d'attention lorsqu'ils ont mis en œuvre ce type de service et aussi du fait que leur effectif est ordinairement assez gros et constitué à plus de 80 p. 100 de femmes. On a généralisé indûment ce modèle pour y inclure toutes les entreprises et tous les organismes qui ont une garderie en milieu de travail. Les garderies dont le profil est tracé dans le rapport se trouvent dans des entreprises et des organismes ayant moins de 100 employé(e)s autant que dans d'autres qui en comptent plusieurs milliers. De même, le pourcentage de femmes employées y varie de plus de 90 p. 100 à moins de 20 p. 100. D'autres études menées sur les garderies en milieu de travail ont également révélé que la taille de l'effectif et le pourcentage d'employés de sexe féminin des entreprises ayant mis sur pied des garderies en milieu de travail variaient considérablement.[23]

Préoccupations des entreprises au sujet des garderies en milieu de travail

Coûts. L'une des préoccupations les plus importantes des employeurs qui songent à mettre sur pied une garderie en milieu de travail est le coût. Plusieurs administrateurs ont indiqué qu'ils étaient en affaires et que pour eux le bilan était important. Les employeurs sont plus enclins à parrainer des garderies s'ils estiment que cela va aider l'entreprise à être plus efficace, plus rentable ou plus productive. Un promoteur immobilier a souligné qu'il avait accepté d'aménager une garderie dans son projet immobilier en échange d'une dérogation au règlement de zonage, ce qui constituait pour lui une décision d'ordre économique. Toutefois, bon nombre de cadres supérieurs d'entreprise sont encore sceptiques quant au rapport avantages/coûts des services de garde pour les enfants de leurs employé(e)s.[24]

Par ailleurs, quelques revendicateurs de services de garde font preuve de scepticisme quant à l'engagement de l'employeur. À leur avis, l'engagement de l'employeur ne vise pas le bien des enfants, mais plutôt la hausse des profits et de la productivité. Voilà pourquoi l'employeur accepte de faire tout ce qu'il lui est possible de faire pour réduire les coûts. Il pourrait s'ensuivre une diminution du ratio employé(e)s de la garderie/enfants, des coupures dans le budget des aliments, de l'équipement et du matériel de la garderie.[25] Une telle affirmation n'est pas juste à l'endroit des garderies en milieu de travail dont nous avons tracé le profil dans la présente étude. Ces garderies bénéficient souvent de ressources que mettent à leur disposition les employeurs et qui ne sont habituellement accessibles aux autres garderies établies dans la collectivité. De plus, les garderies de groupe doivent détenir un permis d'exploitation et se soumettre à un examen périodique de la part de l'organisme compétent de l'administration provinciale,

territoriale ou municipale qui vérifie si sont respectées les normes qui s'appliquent, par exemple, au ratio personnel – enfants, à l'environnement physique et à l'alimentation.

On ne prétend pas ici que les garderies en milieu de travail ont toutes les ressources financières voulues. La garderie en milieu de travail pour laquelle semblent opter un grand nombre de sociétés et d'organismes peut coûter assez cher à établir, mais les coûts varient dans une large mesure selon chaque cas. Les frais initiaux de lancement des garderies en milieu de travail dont la présente étude trace le profil variaient entre moins de 20 000 $ et plus d'un million de dollars, le coût médian s'établissant à moins de 200 000 $. (De toute évidence, une bonne partie de ces frais prennent la forme d'immobilisations dont la valeur varie selon l'emplacement, la disponibilité d'espace, la nécessité de construire une nouvelle installation ou de rénover des locaux existants, etc.) Un administrateur a fait remarquer que sa société étant une grande entreprise, certaines gens croient que nos réserves financières sont inépuisables et que nous pouvons leur fournir toutes les installations et le matériel qu'ils désirent. La réalité n'est pas aussi simple. Dans certaines provinces, des subventions de lancement sont offertes par le gouvernement provincial ou l'administration municipale afin d'aider à compenser certains coûts.

Un problème signalé par des directeurs et directrices de garderie associés à l'entreprise qui les parraine est que les cadres ne perçoivent pas la garderie comme un avantage pour l'entreprise. Plus d'un directeur ou directrice ont fait état de difficultés avec les comptables de l'entreprise et autres personnes qui ne peuvent comprendre pourquoi la garderie ne génère pas de profits comme le font les autres éléments de la société. À leur avis, il s'agit d'une entreprise comme les autres qui, par définition, se doit d'être rentable. Des directeurs et directrices de garderie ont aussi critiqué le temps qu'il leur faut consacrer à la préparation de divers rapports et autres documents que l'entreprise ou l'organisme exige (ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble des garderies établies dans les collectivités). Même s'ils acceptent les exigences de cette situation, plusieurs directeurs et directrices de garderie ont dit souhaiter avoir moins de paperasserie à remplir et plus de temps à consacrer à la garderie.

Il est difficile de faire des analyses des coûts-avantages pour une garderie en milieu de travail, surtout lorsque la garderie dessert une clientèle de travailleurs et de travailleuses en milieu hospitalier. Il est difficile d'établir la relation entre le recours à la garderie en milieu de travail et une augmentation de la productivité de l'employé(e), surtout lorsqu'on ne peut pas facilement définir ce qu'on entend par productivité. Une administratrice interviewée a expliqué qu'elle désirait chercher la cause véritable de la réduction des coûts des demandes de congés spéciaux pour des raisons de responsabilités familiales. Elle avait en effet constaté que les dépenses à ce titre étaient passées de 10 000 $ l'année avant l'ouverture de la garderie à 300 $ l'année suivante. Un administrateur nous a déclaré que la société avait récupéré chaque dollar dépensé pour la garderie sous forme d'augmentation de la productivité des employé(e)s, mais il n'a malheureusement pas pu nous fournir de données à l'appui de son affirmation.

Permis d'exploitation. Un autre domaine de préoccupation pour les employeurs et pour les professionnels en garderie qui ont mis sur pied des garderies en milieu de travail est toute la question de l'obtention du permis d'exploitation. Le problème ne réside pas dans le fait qu'il faut obtenir un permis d'exploitation, car les employeurs reconnaissent l'importance d'un tel permis, mais plutôt dans les exigences souvent divergentes des divers organismes responsables de l'attribution de permis ainsi que dans les frustrations et les dépenses qui en résultent. Cet aspect a été soulevé par la plupart des

administrateurs ainsi que des employé(e)s de garderie de toutes les régions du pays. Des administrateurs ont proposé que les différents organismes intervenants s'entendent pour établir un programme commun que les employeurs intéressés pourraient suivre et qui continuerait d'imposer des règlements sévères pour protéger la santé et la sécurité des enfants qui fréquentent les garderies.[26]

Dans une garderie donnée, il a fallu déplacer les charnières d'une porte à plusieurs reprises pour satisfaire aux exigences divergentes des inspecteurs. Les responsables d'un autre programme se sont fait dire qu'ils devaient déplacer un mur de quelques pouces, ce qui a entraîné des honoraires d'électricien assez considérables. Une garderie a connu une expérience où des inspecteurs des services de santé n'aimaient pas le papier qui recouvrait les tables à langer tandis que d'autres l'aimaient. Certains ont connu des problèmes avec les inspecteurs du bâtiment, les responsables des règlements de zonage, les commissaires aux incendies et le personnel responsable de l'attribution des permis d'exploitation de garderie. Ce ne sont toutefois pas toutes les garderies en milieu de travail qui ont rapporté des problèmes du genre. Une directrice a mentionné que les responsables des permis avec qui elle a traité durant plusieurs années étaient très collaborateurs et compréhensifs.

La direction n'est pas la seule à avoir des préoccupations au sujet du permis. Selon l'évaluation faite par le Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail,

> chaque regroupement de parents a éprouvé sa dose de frustrations face aux délais et aux procédures auxquels donne lieu l'établissement d'une garderie. À une exception près, les parents étaient des novices dans le domaine et ont appris sur le tas les conditions auxquelles ils devaient répondre....Le processus d'établissement d'une garderie est long et ardu, et exige des approbations à différents paliers....D'après l'expérience des trois projets pilotes, les exigences d'une juridiction sont souvent contraires à celles d'une autre....Les regroupements de parents ont tous affirmé avoir eu une bonne collaboration de la part de la direction de l'entreprise qui parrainait le projet ainsi que des autorités compétentes du gouvernement provincial.[27]

Un grand nombre des gens qui ont travaillé à l'établissement d'une garderie en milieu de travail estimaient qu'un professionnel en éducation préscolaire devait participer dès le début au processus de planification afin de faciliter le travail et éviter des erreurs coûteuses en temps et en argent.

Équité. Certains employeurs qui se sont intéressées ou qui s'intéressent aux garderies en milieu de travail accordent aussi de l'importance à la question de l'équité par le truchement d'un programme ou d'un service accessible aux employé(e)s qui ont de jeunes enfants. Même si cette question ne semble pas préoccuper la plupart des entreprises, de vigoureuses opinions ont été exprimées par des membres du personnel d'un certain âge. Un administrateur a signalé que les employées plus âgées de l'entreprise exprimaient une attitude très négative à l'égard de la garderie en milieu de travail du fait qu'elles ont élevé leurs enfants tout en occupant un emploi sans aucune forme d'aide et ne peuvent comprendre pourquoi la jeune génération ne saurait en faire autant. Par ailleurs, la plupart des employé(e)s ne semblent pas croire que les garderies en milieu de travail constituent une question d'équité. Un employé, dont les enfants sont aujourd'hui grands, a signalé que même s'il n'a pas profité de la garderie, il tirait probablement davantage du régime de soins dentaires que les familles plus jeunes et que tout finissait par s'équilibrer.

Dans quelques entreprises, la haute direction a appuyé très fortement le projet de garderie en milieu de travail, mais les employé(e)s ont signalé que leurs supérieurs immédiats ne partageaient pas le même enthousiasme. Il y aurait donc lieu que les entreprises et les organisations sensibilisent l'ensemble de leur effectif à la nécessité et à l'objet des garderies en milieu de travail ainsi qu'aux avantages qu'elles peuvent procurer. Quelqu'un a affirmé qu'il faudrait sensibiliser davantage les gestionnaires et les superviseurs sur les conflits que vivent les parents travailleurs. Des solutions devraient être trouvées pour atténuer ces conflits au niveau de l'organisation et favoriser une plus grande souplesse permettant de bien répondre aux diverses situations.[28]

La question d'équité a également été soulevée entre le siège social et les succursales locales d'une entreprise. Dans ce cas, au moins une succursale désirait lancer une garderie en milieu de travail, mais la permission lui a été refusée par le siège social de l'entreprise qui estimait que ce ne serait pas juste pour les autres succursales des autres coins du pays. Il ne semble cependant pas se poser de difficultés du genre dans la plupart des entreprises. Certaines ne voient aucun inconvénient à ce que l'ensemble des succursales n'aient pas accès au mêmes train d'avantages sociaux. D'autres entreprises comme Hydro Ontario, pour ne nommer que celle-là, ont offert à leurs bureaux régionaux de collaborer, s'ils le désiraient, à la mise sur pied d'une garderie en milieu de travail.

Responsabilité sociale. Une autre question qui se pose aux employeurs est le rôle social que doit jouer l'entreprise ou l'organisation. Certaines entreprises ont mis sur pied ou parrainé des garderies en milieu de travail parce que "c'est à la fois bon pour l'entreprise et pour les employé(e)s et pour la société en général". Ces employeurs estiment avoir un bon sens de responsabilité sociale et l'appliquent en parrainant des programmes de garderie. D'autres employeurs s'interrogent sur la zone grise qui sépare, d'une part, la participation sociale de l'entreprise et, d'autre part, l'interférence ou le paternalisme.[29] Enfin, d'autres employeurs partagent l'avis de l'administrateur qui affirmait que les garderies devraient être fournies par le gouvernement et non par l'entreprise qui, à son avis, n'a rien à faire à ce niveau.

Une poignée d'employeurs craignent d'ouvrir la boîte de Pandore en se portant à l'appui d'une garderie en milieu de travail et ainsi amener les employé(e)s et le syndicat à exiger toujours davantage. Une telle possibilité fait souvent en sorte que l'entreprise évite de faire un sondage auprès de ses employé(e)s sur ses besoins en service de garde ou à discuter de la question dans des groupes d'entretien en profondeur. Par ailleurs, les tenants des garderies ont exprimé la préoccupation que l'entreprise, après avoir mis en œuvre une garderie, en vienne à se donner bonne conscience et à ne plus chercher de moyens d'aider la famille.

La plupart des garderies en milieu de travail dont il a été question dans le présent document reçoivent les enfants de leurs employé(e)s ainsi que des enfants de la collectivité. C'est en règle générale pour des raisons financières que la garderie reçoit des enfants de la collectivité, mais dans certains cas aussi, l'objectif du début était d'accueillir les enfants de la collectivité pour aider à combler les besoins en service de garde et faire de l'entreprise un bon citoyen corporatif. La *Nanisivik Mines Ltd* a permis l'accès à sa garderie aux enfants de personnes qui ne sont pas à l'emploi de l'entreprise minière à titre de faveur aux habitants et habitantes de cette petite collectivité minière isolée.

Préférences des employeurs en ce qui concerne les garderies en milieu de travail

Même si de nos jours la plupart des garderies et des services de garde en milieu de travail se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, on trouve de plus en plus d'autres options de services de garde. Un nombre de plus en plus grand d'entreprises reconnaissent qu'il existe diverses formules de garde des enfants et que certaines se prêtent mieux à des circonstances précises que d'autres, ce qui mène à la conclusion que la garderie en milieu de travail ne constitue pas nécessairement la réponse à tous les besoins. En outre, pour nombre de petits employeurs, les frais de mise sur pied d'une garderie en milieu de travail peuvent être exorbitants, mais ils peuvent toujours constituer un consortium avec d'autres entreprises. Le facteur coût peut être la raison principale qui empêche les employeurs à créer une garderie en milieu de travail.[30]

Les employeurs semblent disposés à offrir une aide sous forme de renseignements aux employé(e)s (par exemple, services d'information et de counseling, séances d'information du midi, brochures, etc.) et à envisager des politiques pour mieux accommoder le personnel comme le partage d'un poste, l'horaire variable et le travail à temps partiel. Ils semblent par contre moins disposés à dispenser une aide financière directe sous forme, par exemple, de subventions applicables aux coûts des services de garde, de dons aux garderies de la collectivité afin qu'ils réservent des places aux enfants de leurs employé(e)s ou pour établir une garderie sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci.[31]

Certains employeurs ont trouvé des solutions innovatrices. Ainsi, une employeur d'une petite entreprise dont l'effectif est totalement féminin a retenu les services d'une bonne pour prendre soin des enfants de ses employées dont plusieurs se trouvaient enceintes au même moment. Cette mesure a été maintenue jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge scolaire, pour être abandonnée car le besoin n'existait plus. D'après un rapport "les entreprises appartenant à des femmes ou administrées par des femmes sont plus susceptibles que les autres à adopter des politiques innovatrices au niveau du personnel, surtout des politiques importantes pour les femmes.[32] Reste maintenant à voir si cette tendance se maintiendra à mesure qu'un plus grand nombre de femmes atteindront les échelons supérieurs des entreprises, des organismes et des syndicats au Canada.

Objets de préoccupation des syndicats

Rôle des syndicats au niveau des garderies en milieu de travail

Au Canada, les syndicats et les organisations de travailleurs et de travailleuses s'intéressent depuis de nombreuses années à la question des garderies en milieu de travail. Le rôle des syndicats au niveau de l'élaboration et du soutien des garderies en milieu de travail est en pleine évolution. À titre d'exemple, il tente d'obtenir pour le bénéfice de ses membres des formules de garde ou autres formes d'aide aux familles dans le cadre du processus de négociation collective. Les syndicats négocient sur cette question depuis plusieurs années, mais à l'intérieur du mouvement syndical on se demande si c'est là un rôle que doivent jouer les syndicats. Dans une présentation faite à l'occasion d'une conférence, un dirigeant du Syndicat canadien de la Fonction publique

a soulevé la question suivante: "Devons-nous utiliser le processus de la négociation collective pour obtenir des garderies en milieu de travail?"[33]

Plusieurs garderies en milieu de travail ont vu le jour grâce à la négociation collective. La première garderie du Syndicat des fonctionnaires de la Colombie-Britannique, établie en 1971, et une autre établie à l'hôpital Valleyview, près de Vancouver, sont toutes deux le fruit de règlements intervenus avec le gouvernement provincial. Les services de garde de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society* sont l'aboutissement des négociations collectives menées en 1980 entre les Infirmières et les infirmiers unis de l'Alberta et l'*Alberta Hospital Association*. En 1976, la section locale 2189 du Syndicat canadien de la Fonction publique a négocié le versement d'une subvention pour frais de garderie par le YWCA du grand Toronto, et cette clause a été maintenue dans les contrats subséquents (voir profil au chapitre 11).

Deux contrats de travail récemment négociés comportent des dispositions touchant les garderies en milieu de travail. Il s'agit nommément du contrat conclu entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le gouvernement fédéral, ainsi que de l'entente intervenue entre le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile (TCA) et Chrysler, Ford et General Motors. Dans cette dernière entente, les trois grands, comme on les appelle, ont accepté de contribuer à un fonds qui sera utilisé pour établir des garderies en milieu de travail pour les enfants des membres du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile (voir le profil au chapitre 11). D'après le rapport de Rothman et Beach (1985) soumis au Groupe d'étude sur la garde des enfants,

> il s'agit d'un exemple du rôle proactif que les TUA (maintenant les TCA) Travailleurs unis ont adopté pour améliorer la qualité de la vie au travail. Les dirigeants du TUA qui s'occupent de l'implantation de garderies en milieu de travail reconnaissent que la négociation collective est un instrument puissant pour obtenir l'appui de l'employeur. Aux étapes subséquentes de l'implantation, il semble toutefois que les TUA se retrouvent devant les mêmes dilemmes que tout autre conseil d'administration d'une garderie sans but lucratif : obtention d'un nombre suffisant de places, salaires raisonnables selon les échelles de salaire préconisées par les syndicats et coûts d'utilisation raisonnables.[34]

Le syndicat aide aussi à la mise sur pied et à l'exploitation des garderies en milieu de travail. Il n'est pas rare que les syndicats du secteur hospitalier contribuent aux garderies en milieu de travail dans ces établissements. À titre d'exemple, les sections locales de l'Association des sciences de la santé de l'Alberta et de l'Association des aides-infirmières diplômées de l'Alberta ont contribué de l'argent pour le financement des garderies qui ont vu le jour par suite du contrat de travail des Infirmières unies de l'Alberta. Le syndicat des employé(e)s de l'hôpital *Royal Columbian* de New Westminster (C.-B.), a négocié l'établissement d'un groupe de travail pour étudier la possibilité d'ouvrir une garderie pour les enfants des employé(e)s de l'hôpital. Les sections locales de la *Registered Nurses' Association* et de la l'Association des sciences de la santé de la Colombie-Britannique ont versé des fonds pour la garderie. Ce dernier syndicat a pour politique de fournir des fonds de lancement aux garderies des milieux de travail où il œuvre. Lorsque la garderie établie à l'Office national du film fit face à des problèmes de liquidités, le Syndicat général du cinéma et de la télévision/*Cinema and Television General Union* et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada lui vinrent en aide. Quant à la garderie *Fashion District Day Care*, elle est le fruit d'une initiative menée

conjointement par la ville de Toronto, par le District de la mode, par l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames et par le Collège George Brown.

Le syndicat négocie également des retenues à la source qui seraient versées dans un fonds de services de garde. Le ministère ontarien du Travail estime que

> ces fonds peuvent être utilisés pour divers services de garde des enfants selon les préférences des membres. Ces fonds pourraient être placés dans un compte en fidéicommis par des organismes parasyndicaux comme le *Metro Labour Council* et être utilisés pour le financement d'un vaste réseau de garderies ou, encore, être gardés par les différentes sections locales qui s'en serviraient pour mettre sur pied leurs propres garderies ou pour financer d'autres dispositions en matière de services de garde des enfants.[35]

Enfin, les syndicats et les organismes de travailleurs et de travailleuses font œuvre d'éducation de la main-d'œuvre et de promotion des garderies. Ils peuvent fournir à leurs membres des renseignements, des brochures et des énoncés de politique et présenter des mémoires aux gouvernements provinciaux et fédéral au sujet des services de garde. Des mémoires ont notamment été présentés au Groupe d'étude sur la garde des enfants par le Syndicat des infirmières de la Colombie-Britannique, par l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes, par le Congrès du travail du Canada, par le Syndicat canadien de la Fonction publique, par l'Union canadienne des travailleurs en communication, par la Fédération nationale des syndicats d'infirmières et d'infirmiers, par la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick, par la *Newfoundland and Labrador Federation of Labour*, par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, par la Fédération des travailleurs du Québec, par la *Saskatchewan Government Employees' Union*, pour ne nommer que ceux-là.

Préoccupations des syndicats en ce qui concerne les garderies en milieu de travail

Pour la plupart des syndicats, les questions de service de garde n'ont pas eu la même priorité que la sécurité d'emploi, la sous-traitance, les pensions, etc.[36] Si la conjoncture économique s'améliore, les syndicats ouvriers accorderont possiblement une attention plus grande aux questions d'appui aux familles, dont aux garderies en milieu de travail. Nombre de syndicats s'intéressent aux questions touchant la famille et ont mis sur pied des comités de femmes pour y travailler. Une étude récemment menée sur les préférences des membres du Syndicat international AFL/CIO en ce qui concerne les services pour les employé(e)s ayant des enfants a révélé que le sexe et le statut de syndiqué(e) n'étaient pas des facteurs déterminants des préférences en matière de services de garde, mais plutôt la situation de famille et l'âge. L'étude conclut que les services de garde correspondent à une question de famille plutôt qu'à une question de femme.[37] Dans un mémoire présenté par le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, la question des services de garde pour les pères chefs de famille monoparentale a été soulevée.

Même si les syndicats ont inclu la question des services de garde dans leurs sujets de négociations, il n'en demeure pas moins que certains membres du mouvement syndical mettent en doute la pertinence des garderies en milieu de travail. Pour certains, les lieux de travail ne constituent pas l'endroit idéal pour les enfants, et plus particulièrement dans le cas des industries d'exploitation des ressources naturelles.

D'autres syndiqué(e)s ont exprimé la crainte que le fait d'associer la garderie à un emploi ou à une société mine la mobilité des employé(e)s, faisant en sorte que l'on maintienne les employé(e)s, des femmes plus particulièrement, dans des emplois peu rémunérateurs où les conditions de travail sont médiocres. Ce n'est cependant pas tout à fait le cas, car dans un tel cas, les enfants des employé(e)s qui cessent d'être à l'emploi de l'entreprise qui parraine la garderie en milieu de travail s'inscrivent alors au nombre des enfants de la collectivité et continuent à ce titre de fréquenter la garderie. Quant aux garderies en milieu de travail dont l'accès est exclusivement réservé aux enfants des employé(e)s, la politique suivie lorsqu'un(e) employé(e) quitte son emploi est de lui donner suffisamment de temps pour prendre d'autres dispositions, ce qui peut parfois aller jusqu'à la fin de l'année scolaire. D'après un sondage mené au Québec auprès de parents qui envoient leur enfant à la garderie en milieu de travail, seulement 1,2 p. 100 des répondants et répondantes ont affirmé que le fait d'envoyer leur enfant à la garderie en milieu de travail les rendait plus vulnérables face à l'employeur.[38]

Les syndicats continueront fort probablement de négocier pour leurs membres des services de garde en milieu de travail. Leur position est la suivante : même si les garderies en milieu de travail permettent de résoudre certains problèmes, elles ne peuvent être la pierre d'assise du système de services de garde idéal....De l'avis des syndicats, les garderies en milieu de travail ne constituent pas la solution aux problèmes actuels en matière de services de garde, mais plutôt un élément d'un système diversifié de services de garde.[39]

Les gouvernements

Rôle des gouvernements en ce qui a trait aux garderies en milieu de travail

Il semble se dégager un consensus entre les employeurs, les employé(e)s et les syndicats selon lequel le gouvernement doit jouer un rôle dans l'établissement et la surveillance des garderies, et plus particulièrement des garderies en milieu de travail. À l'heure actuelle, les différents paliers de gouvernement assument des rôles allant du financement des garderies à l'intention de leurs propres employé(e)s, à la réglementation et l'inspection des garderies, la distribution de renseignements et la collaboration au niveau de l'établissement de garderies. Ces rôles peuvent être assumés par plusieurs paliers du gouvernement. Ainsi, certains organismes fédéraux, provinciaux et souvent municipaux ou régionaux ont publié au cours des dernières années des brochures d'information sur les garderies en milieu de travail.

Côté financement des garderies, la responsabilité constitutionnelle appartient en premier lieu aux provinces et aux territoires. Par le truchement du Régime d'assistance publique du Canada, le gouvernement fédéral assure aux administrations provinciales et territoriales un financement de contrepartie pour les garderies à l'intention des familles à faible revenu. Aux autres paliers de gouvernement, les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent accorder des subventions directes aux garderies et, du nombre de ceux qui en accordent, on note des écarts considérables quant au montant des subventions et les types de garderie admissibles. Les subventions peuvent prendre la forme de subventions de lancement, de crédits d'aide à la rénovation des locaux, d'exploitation, d'expansion, d'acquisition de matériel, de réparation d'urgence ou de déménagement; des subventions sont aussi offertes pour l'aménagement d'installations permettant de recevoir des enfants ayant des besoins spéciaux. La disponibilité de tels fonds a une grande influence sur l'établissement de garderies en milieu de travail. En

Ontario, ce sont les municipalités qui assument la responsabilité des garderies et qui contribuent à leur financement. En Alberta, les municipalités assument la responsabilité à l'égard de certains types de garderie, mais non de l'ensemble.

Dans les profils des garderies en milieu de travail présentés, il y est fait état des sources de financement. En outre, les responsables de certaines garderies ont obtenu des subventions spéciales dans le cadre de programmes administrés au palier provincial ou fédéral, ce qui leur a permis d'embaucher des étudiants et étudiantes durant l'été, d'aménager un terrain de jeu, de préparer des brochures, d'effectuer des sondages sur les besoins en matière de services de garde, de recruter du personnel supplémentaire dans certains secteurs, de réaménager les installations d'une garderie pour pouvoir recevoir des enfants ayant des besoins spéciaux, etc.

De plus, les trois paliers de gouvernement s'occupent des garderies en milieu de travail en mettant sur pied de telles garderies dans leurs lieux de travail. Le chapitre 8 fait état de l'approche du gouvernement fédéral au niveau de la création de places en garderie. Le chapitre 9 trace le profil d'une garderie en milieu de travail pour les employé(e)s d'une société d'État fédérale, d'une société d'État provinciale et d'un gouvernement provincial. Le service d'information et de counseling qui s'adresse aux fonctionnaires provinciaux de l'Ontario est pour sa part décrit au chapitre 6.

Un autre rôle qui incombe au gouvernement provincial et parfois même à l'administration municipale est la réglementation et l'inspection des garderies. Il n'existe pas à l'heure actuelle de normes nationales pour l'attribution de permis de garderie même si un grand nombre de spécialistes du domaine et d'autres groupes intéressés exercent des pressions en ce sens. Les provinces ont toutes établi des exigences minimales touchant les titres et les compétences du personnel, la capacité d'accueil, le ratio employé(e)-enfants, l'aire intérieure et l'extérieure, les installations, le matériel, ainsi que les normes générales de santé et de sécurité. On exige généralement que les garderies respectent les règlements locaux en matière de zonage, d'incendie et de santé. Nombre de personnes interviewées aux fins de la présente étude ont fait état de frustrations et de dépenses qui ont dû être encourues pour se conformer aux exigences différentes et parfois même contradictoires des règlements des divers organismes gouvernementaux. La plupart estimaient qu'il fallait assurer une meilleure coordination et simplifier le processus. Personne ne s'est opposé au fait qu'il faille obtenir un permis d'exploitation, mais simplement aux procédures imposées. Les garderies de groupe doivent toujours avoir un permis d'exploitation, tandis que d'autres types de garderie, comme les garderies en milieu familial et les services de garde après les heures de classe peuvent ou non exiger un permis, selon la province et la municipalité.

Les organismes gouvernementaux sont également appelés à dispenser de l'information et de l'aide en ce qui a trait aux services de garde. En ce qui concerne les garderies en milieu de travail, l'aide varie d'une province à une autre et parfois même à l'intérieur d'une province. Le Québec et l'Ontario comptent sur les services d'experts-conseils en garderie en milieu de travail pour aider les groupes intéressés à mettre sur pied un tel service. La ville de Toronto a joué un rôle actif au niveau de la dispensation d'information, d'encouragement et d'aide aux sociétés qui envisageaient la possibilité de mettre sur pied une garderie dans leur milieu de travail.

Employé(e)s, employeurs, syndicats et gouvernement ont tous un rôle à jouer en ce qui concerne les garderies en milieu de travail au Canada. Ces groupes partagent

souvent les mêmes préoccupations qui auraient avantage à faire l'objet d'une intervention concertée.

Ces groupes s'intéressent également aux retombées fiscales des garderies en milieu de travail plus particulièrement aux déductions fiscales, aux crédits d'impôt et autres mesures fiscales qui contribuent à amortir le coût du programme et à encourager les employeurs à mettre sur pied des garderies en milieu de travail. Ils s'intéressent aussi à des mesures d'encouragement financier et(ou) d'aide aux organismes à but non lucratif. Mais les employé(e)s sont davantage intéressé(e)s par la situation fiscale de l'avantage ou du service que leur offre leur employeur au niveau de la garde des enfants.

14

SERVICES DE GARDE DE QUALITÉ

Les services de garde de qualité sont un peu comme le bonheur. Tout le monde les cherche et croit qu'ils sont importants, mais personne ne peut vraiment dire à quoi ils correspondent. De fait, plusieurs facteurs s'imbriquent pour déterminer la qualité des services de garde.

Les employeurs, les employé(e)s, les éducateurs et éducatrices et la qualité des soins de garde

Tous les groupes œuvrant au niveau de la prestation de services de garde en milieu de travail (par exemple les employeurs, les employé(e)s qui ont des enfants, et les éducateurs et éducatrices en garderie) veulent des services de garde de qualité et veillent à ce que de tels services soient offerts. Pour les employeurs, c'est parfois une question de philosophie de l'organisation. Une administratrice d'un service de soins de santé a affirmé qu'elle croyait à l'excellence des services, qu'il s'agisse de services de santé ou de services de garde. Bon nombre d'employeurs ont à cœur que la garderie en milieu de travail à laquelle leur entreprise ou leur organisme est associé soit de bonne qualité, car la garderie déteint un peu sur l'image de l'entreprise. Plusieurs administrateurs estiment que même si la garderie en milieu de travail est exploitée par une société ou une entreprise sans but lucratif administrée par un conseil d'administration formé de parents et qu'elle fonctionne sans aucun lien de dépendance avec l'entreprise, les citoyens et citoyennes estiment toujours qu'il s'agit de "la garderie de la société "X" ". Ainsi, toutes les fautes d'une garderie en milieu de travail peuvent entacher l'image publique de l'entreprise. Plus d'un cadre supérieur de société a affirmé chercher toute la bonne publicité possible pour l'entreprise.

Du côté des employé(e)s qui envoient leurs enfants à la garderie de leur milieu de travail, les services qui y sont offerts doivent être de qualité pour qu'ils puissent travailler en toute qui étude d'esprit et font de la qualité le principal critère qui guide leur choix d'une garderie. Dans le cadre de trois différents sondages[1,2,3] menés auprès d'employé(e)s d'entreprises ou d'organismes où il existe une garderie en milieu de travail, les répondants et répondantes ont énoncé les principaux facteurs qui guident leur choix de services de garde. D'une façon générale, les parents accordent la plus grande importance à la qualité des services et aux compétences du personnel lorsque vient le temps de choisir une garderie pour leurs enfants. D'autres études sur les garderies en

milieu de travail menées aux États-Unis[4] et les services de garde en général[5] ont débouché sur les mêmes résultats.

Dans les entreprises qui offrent un service d'information et de counseling à leurs employé(e)s (comme *La Great-West*, compagnie d'assurance-vie de Winnipeg, et le gouvernement provincial de l'Ontario), des séances d'information sont offertes gratuitement aux employé(e)s pendant l'heure du lunch. Ces séances traitent des caractéristiques des bons services de garde et de la façon de choisir une bonne garderie pour les enfants. Ces séances sont une excellente ressource pour les parents qui ont peu ou pas d'expérience avec les garderies.

Quant aux éducateurs et éducatrices qui travaillent auprès des jeunes en garderie en milieu de travail, ils sont conscients des grandes attentes au plan de la qualité tant de la part des employeurs que des employé(e)s. Une directrice de garderie a mentionné que l'entreprise s'attendait à ce que le programme soit en quelque sorte une salle de montre. Une autre personne a ajouté "notre garderie se doit d'être réellement bonne, car il est très difficile de satisfaire les infirmières en ce qui concerne les services de garde pour leurs enfants."

Les attentes semblent également être grandes en ce qui concerne le personnel. D'une façon générale, les membres du personnel des garderies en milieu de travail ont une formation plus poussée en éducation des jeunes enfants que le personnel des garderies communautaires comparables.

Indicateurs de la qualité des services de garde

Les indicateurs de la qualité des services de garde mentionnés ci-après concernent les garderies de groupe dans un centre – pour l'instant le modèle dominant. Nombre de ces indicateurs et autres indicateurs peuvent s'appliquer à différents types de services de garde (par exemple services de garde en milieu familial et services de garde après les heures de classe). Voici quelques-uns des indicateurs de la qualité des services de garde qui ont été cités dans les publications de la *National Association for the Education of Young Children* :

- formation du personnel;
- expérience des préposé(e)s auprès des enfnats;
- stabilité du personnel de la garderie (c'est-à-dire taux de roulement);
- structure et programme de la garderie;
- milieu physique;
- taille du groupe et groupes d'âge;
- ratio personnel-enfants;
- santé et sécurité, y compris la nutrition; et
- participation des parents.[6]

Le personnel. La recherche laisse supposer que les garderies où les préposé(e)s aux enfants ont reçu une formation spécialisée en éducation et garde des jeunes enfants sont généralement de meilleure qualité. Dans certains cas, le nombre d'années d'expérience de travail auprès des jeunes enfants est apparu lié à la qualité du programme. La stabilité du personnel (soit un bas taux de roulement) semble être un facteur de qualité des services de garde, tout particulièrement en ce qui concerne les poupons. Les garderies en milieu de travail dont le profil a été tracé dans le présent document comptent en général davantage de membres du personnel ayant reçu une formation spécialisée en éducation et garde des jeunes enfants (certains ayant des diplômes d'études supérieures) et le taux de roulement de leur personnel est habituellement inférieur à celui de la plupart des autres garderies. La plupart des garderies offrent aux membres de leur personnel des possibilités de se perfectionner (par exemple, cours et séminaires sur des sujets comme la violence faite aux enfants, la sécurité des enfants, la nutrition, l'élaboration de programmes et la planification). Les membres du personnel qui n'ont pas terminé leur formation en éducation et garde des jeunes enfants sont en général encouragé(e)s à le faire et quelques garderies facilitent la chose en leur accordant une aide financière ou en permettant un horaire de travail souple. D'autres enquêtes effectuées sur ce sujet au Canada ont fait ressortir le professionnalisme du personnel des garderies en milieu de travail.[7]

Le programme. Si on examine la structure et l'horaire quotidien des programmes (dont un profil a été tracé dans les chapitres précédents), on peut relever une certaine uniformité quant aux types d'activités offertes aux enfants et l'organisation générale de la journée à la garderie. Les activités sont conçues pour favoriser le développement des enfants et respectent l'équilibre souhaitable entre les moments d'agitation et de calme, entre les activités dirigées et les activités libres, et entre les activités à l'extérieur et à l'intérieur. Les dispositions sont également appropriées en qui concerne les collations, les repas chauds ainsi que le repos ou la sieste. De plus, ces garderies en milieu de travail tendent à offrir davantage de petits "suppléments" que les autres garderies. Au nombre de ces suppléments mentionnons les excursions fréquentes dans la collectivité et sur les lieux de travail, l'embauche de spécialistes comme des professeurs de musique ou de gymnastique, les visites de personnes ressources de la collectivité.

Une autre différence au plan de la qualité entre les garderies en milieu de travail et les autres garderies se situe au niveau de la nutrition. En effet, la plupart des garderies en milieu de travail servent aux enfants des collations et des repas chauds dont les menus ont été planifiés par des nutritionnistes, après consultation avec les membres du personnel ou les parents.

Il n'est pas rare, dans une installation de soins prolongés, qu'on utilise les services alimentaires de l'hôpital dans les garderies établies en milieu hospitalier. Fait intéressant, les menus des personnes âgées et ceux des jeunes enfants sont très semblables. Dans d'autres garderies, les enfants apportent chaque jour leurs goûters et leur repas afin de réduire le coût des services de garde (lorsque le permet la réglementation provinciale portant sur la nutrition dans les garderies). Bon nombre d'éducateurs et d'éducatrices en garderie se préoccupent de la qualité nutritive des goûters et des repas des enfants. L'incapacité de certaines familles à fournir des goûters et des repas sains à leurs enfants est parfois le fait d'un manque de connaissances au sujet des saines pratiques alimentaires et parfois aussi de difficultés financières.

Le milieu. Les exigences fondamentales touchant les installations des garderies sont déterminées par la réglementation provinciale applicable au permis d'exploitation, qu'il

s'agisse de l'aire disponible à l'intérieur et à l'extérieur de la garderie, du niveau d'éclairage, de l'ameublement, du nombre de toilettes et de lavabos. Dans la plupart des garderies en milieu de travail dont le profil a été ici donné, l'employeur s'est chargé des travaux de rénovation ou de construction des installations de la garderie afin qu'elles soient conformes aux exigences réglementaires.

Beaucoup d'entreprises ont leur propre service d'entretien qui est en mesure d'effectuer une grande partie de ce travail et quelques-unes ont même à leur emploi des architectes qui ont pu exercer la surveillance des travaux de conception de la garderie. Il semble qu'il soit bon de s'associer dès le stade de la conception des installations les services d'un ou d'une professionnel(le) en services de garde.

Certaines entreprises ont mis beaucoup de temps et d'efforts pour mettre sur pied une garderie qui leur servirait en quelque sorte de salle de montre, en partie parce que la garderie en milieu de travail est très visible et influe sur l'image de l'entreprise ou de l'organisation. Les entreprises ont en général recours à des ressources spécialisées et à leurs ressources internes (qui peuvent être considérables) et, lorsque possible, aux subventions de lancement ou de rénovation pour fournir un environnement de qualité aux enfants qui fréquenteront la garderie.

Constitution des groupes. Deux autres indicateurs de la qualité des services de garde sont la taille des groupes et le ratio personnel-enfants. À titre d'exemple, en ce qui concerne les bébés, la taille recommandée du groupe ne devrait pas dépasser huit ou neuf enfants et à raison d'un membre du personnel pour trois ou quatre enfants. Pour les enfants de trois et quatre ans, la taille du groupe se situe entre 15 et 20 enfants, à raison d'un membre du personnel par sept ou huit enfant.[8] La taille des groupes et le ratio personnel-enfants sont déterminés par la réglementation provinciale en matière de services de garde. Le nombre total d'enfants que peut recevoir une garderie est généralement fonction de la superficie des locaux jusqu'à concurrence d'un nombre maximal d'enfants autorisé dans la réglementation provinciale en matière de services de garde. Plusieurs garderies en milieu de travail dont nous avons tracé le profil dans la présente publication ont choisi de ne pas fonctionner à pleine capacité pour ne pas faire de compromis sur la qualité de leurs services.

Participation des parents. La participation des parents est un autre indicateur de la qualité des services qu'offre une garderie. Les parents devraient être autorisés à voir leur enfant aussi souvent qu'ils le désirent et la plupart des garderies en milieu de travail encouragent d'ailleurs les parents à le faire. Les parents semblent apprécier cette possibilité même s'ils ne s'en prévalent pas. Un des parents interrogés affirmait aimer rendre visite à son enfant durant le jour et voir ce que lui et les autres font. Une directrice de garderie a expliqué qu'il n'était pas inhabituel de voir des parents se cacher derrière une porte pour observer leur enfant à son insu. La majorité des parents ne viennent pas voir leur enfant à la garderie durant le jour. Pour certains d'entre eux, cela n'est pas possible étant donné leur horaire de travail ou leur lieu de travail tandis que d'autres choisissent simplement de ne pas le faire. Une mère disait avoir besoin d'un moment de répit à l'heure du lunch ce que ne lui permet pas un repas pris en compagnie d'un groupe d'enfants de trois ans. Une autre mère a mentionné avoir cessé de rendre visite à son enfant de deux ans à la garderie parce que cela dérangeait les autres enfants qui ne pouvaient comprendre pourquoi leurs mères ne venaient pas elles aussi. De plus, son fils croyait en la voyant qu'il était temps de rentrer à la maison et ne pouvait comprendre qu'elle partait sans lui.

Au Canada, les parents participent à la planification et à la mise en œuvre des garderies en milieu de travail. Le type de structure administrative le plus courant est l'association ou la société à but non lucratif dirigée par un conseil d'administration constitué de parents. Le conseil décide des procédures et des politiques générales de la garderie, fixe les frais de garde, autorise les dépenses importantes, recrute le personnel, etc. Beaucoup de directeurs et directrices de garderie en milieu de travail disent encourager la participation des parents; ils aimeraient que plus de parents apportent leur collaboration, mais ils sont aussi conscients de la lourde charge de travail que doivent assumer les parents travailleurs qui ont de jeunes enfants.

Coût des services de garde de qualité en milieu de travail

Il coûte cher d'offrir des services de garde de qualité. Une bonne partie des frais d'immobilisations d'une garderie sont encourus pour se conformer à la réglementation provinciale en matière de services de garde et pour obtenir au bout du compte l'agrément des inspecteurs des services municipaux, de santé, d'incendie et de sécurité. Une garderie consacre entre 80 et 90 p. 100 de son budget de fonctionnement aux salaires de son personnel, salaires qui ne sont pas élevés si on les compare à ceux de travailleurs et travailleuses qui exercent des tâches semblables. Le nombre d'employé(e)s requis et leur degré de formation sont déterminés par les autorités provinciales responsables de l'émission des permis de garderie, ce qui signifie que le conseil d'administration de la garderie ne peut réduire son budget en sabrant dans son effectif, à moins de réduire également le nombre d'enfants qu'elle reçoit.

Les salaires du personnel des garderies en milieu de travail dont le profil a été tracé dans le présent document se situaient en règle générale dans la moyenne ou au-dessus de la moyenne des garderies semblables dans la région. Le régime d'avantages sociaux des employé(e)s des garderies en milieu de travail est habituellement supérieur que dans les autres garderies. En effet, beaucoup de garderies de type communautaire offrent peu, voire aucun, des avantages non exigés par la loi. Plusieurs administrateurs ont fait valoir que l'un des bons points des garderies en milieu de travail était le régime d'avantages sociaux qui est plus généreux que la moyenne. Les frais de la plupart de ces régimes sont partagés à parts égales avec l'employeur, mais certaines garderies en assument la totalité des frais.

Plusieurs facteurs complexes et interreliés contribuent à relever la qualité du service offert dans une garderie. On commet une erreur en ne prenant en considération qu'un ou deux facteurs pour évaluer la qualité d'une garderie. Les parents apprécient être informés au sujet de ces facteurs sachant qu'ils les aideront à devenir des consommateurs avertis de services de garde et à reconnaître les endroits où on offre des services de qualité aux tout-petits.

15

L'AVENIR DES GARDERIES D'ENFANTS EN MILIEU DE TRAVAIL

Un examen des programmes de garderie en milieu de travail au Canada au cours des 25 dernières années et d'autres recherches entreprises aux fins de la présente étude permet de dégager que les principaux facteurs suivants sont susceptibles d'influer sur l'avenir des garderies en milieu de travail :

- **La composition de la population active est en pleine évolution.** Bien que la participation des femmes à la population active continue de s'accroître, elle est particulièrement notable chez les femmes ayant de jeunes enfants et les femmes chefs de famille monoparentale.

- **Les employeurs veulent attirer des employé(e)s qualifié(e)s et très compétent(e)s.** Il faut répondre aux besoins d'une main-d'œuvre changeante afin de s'assurer que les entreprises soient en mesure de recruter et de conserver les travailleurs et travailleuses qualifié(e)s, expérimenté(e)s et performant(e)s.

- **La garde des enfants est de plus en plus assumée par les deux membres du couple.** Comme il y a de plus en plus de familles à double revenu, les hommes et les femmes se partagent les responsabilités d'éducation des enfants et consacrent plus de temps aux besoins de la famille.

- **On reconnaît la nécessité de bien intégrer les responsabilités familiales et professionnelles.** Les syndicats, les employeurs et les gouvernements examinent et mettent en œuvre des stratégies en vue de faciliter l'intégration des responsabilités familiales et professionnelles, dont un congé pour les employé(e)s ayant des responsabilités familiales et des services de garderie en milieu de travail.

- **Les efforts combinés des employeurs et des syndicats portent fruit.** Des préoccupations mutuelles et une coopération active entre les employé(e)s et les syndicats contribuent à l'élaboration et à l'expansion de stratégies créatrices et innovatrices en vue de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

- **La garderie en milieu de travail ne sera peut-être pas le modèle dominant de l'avenir.** Les services de garde en milieu de travail peuvent prendre diverses

formes telles que des services de renseignements et de counseling, des horaires variables, des garderies mises en place par un consortium d'entreprises, des congés pour responsabilités familiales, l'emploi partagé, des subventions pour les parents ou des programmes de garde existants, la garde parascolaire pour les enfants d'âge scolaire, des séances d'information pour les parents, des régimes d'avantages sociaux flexibles et des services de garde pour les enfants malades. Afin d'assurer une intégration efficace des responsabilités familiales et professionnelles, il faudra tenir compte de solutions multiples pour résoudre des problèmes multiples et ne pas chercher à trouver une solution toute faite ou une réponse unique.[1]

Le nombre de garderies en milieu de travail a doublé au cours des dix dernières années, si bien qu'on en compte aujourd'hui près d'une centaine. On note également une plus grande disponibilité de services de garde au Canada de même qu'une reconnaissance plus répandue du concept de garderies en milieu de travail que l'on considère comme une stratégie organisationnelle utile et viable pour répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Cela ne signifie pas pour autant qu'on a touché le haut de la vague dans ce secteur. Le concept des services de garde en milieu de travail en sont encore à leurs balbutiements. Comme le soulignait un directeur général d'une grande société qui s'est dotée d'une garderie en milieu de travail "Un pour cent de toutes les entreprises aspirent à être les premières et 99 pour cent les deuxièmes"[2] Ce un pour cent est déjà là. Il ne reste plus qu'à voir ce que les autres 99 pour cent choisiront de faire.

Les enfants qui fréquentent aujourd'hui les garderies en milieu de travail seront en l'an 2025 des dirigeants d'entreprises, des hauts-fonctionnaires du gouvernement. Cette génération n'aura plus à chercher dans un dictionnaire la définition d'une garderie en milieu de travail.

RÉFÉRENCES

Chapitre 1 – Aperçu

1 Maynard, R. (1989). The new executive father. *Report on Business Magazine*, 5, 9, 44-51. Fillion, K. (1989). The day care decision, *Saturday Night*, 104, 1, 23-30. Nitkin, D. (1989). A look at the rearguard of the vanguard: Employer-assisted childcare in Canada, *The Corporate Ethics Monitor*, 1, 1, 6-12.

2 Cooke, K. (1986). Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants. Ottawa : Condition féminine Canada.

3 Martin, S. (1987). Des obligations partagées : Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants. Ottawa : Imprimeur de la Reine.

4 Zigler, E.F. et Gordon, E.W. (1982). *Day care: Scientific and social policies issues.* Boston: Auburn House Publishing Company.

5 Statistique Canada (1989), La population active, décembre 1989. Ottawa, (71-001).

6 Burke, M.A. (été 1986). Structures familiales : La diversité s'installe, dans Tendances sociales. Statistique Canada (11-008), pp. 6-12.

7 Brown, R.L. (1982). Projections of day care supply and demand in Canada, 1981-2001. *Canadian Journal of Early Childhood Education, 2,* 2, pp. 53-60.

8 Maynard, R. (1989).

Chapitre 2 – Nouvelle version d'une vieille idée

1 Rothman Beach Associates. (1985). Les garderies : Le rôle de l'employeur. (pp.58-138). Ottawa : Condition féminine Canada.

2 Cooke, K. (1986). *Report of the Task Force on Child Care*. Ottawa : Condition féminine Canada. Grant, L., Sai-Chew, P. & Natarelli, F. (1982). *Children at work: An inventory of work-related childcare in Canada.* Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto. Martin, S. (1987). *Sharing the responsibility: Report of the Special Committee on Child Care*. Ottawa : Imprimeur de la Reine.

3 Martin, S. (1987).

4 Cooke, K. (1986).

Chapitre 4 – La garderie à proximité du lieu de travail

1 Lero, D.S. et al. (1985). Besoins, preférences et préoccupations des parents concernant la garde des enfants : Étude de cas portant sur 336 familles canadiennes. Ottawa : Condition féminine Canada.

2 Mayfield, M.I. (1985). *Employer-supported child care for hospitals: Evaluation report on the effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society programs on employers, parents and children.* Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association.

3 Weber, R. et Tulloss, B. (1979). *Industry and child care: Economic implications.* West Long Branch, NJ: Monmouth College, Center for New Jersey Business and Economic Research. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 219 165)

4 Mayfield, M.I. (1985).

Chapitre 5 – Consortiums : Plusieurs têtes valent parfois mieux qu'une

1 Baden, C. et Friedman, D.E. (1981). *New management initiatives for working parents.* Boston: Wheelock College, p. 47.

Chapitre 6 – Aider les parents à s'aider : Services de counseling et d'information sur les garderies

1 Christie, D. (1977). *Private home day care study.* Étude inédite faite pour le compte du *Ontario Government Day Care Counsellor Employees' Advisory Service*.

2 Mayfield, M.I. (1985-1986). Employer-supported child care from the British Columbia employers' perspective. *Journal of the Canadian Association for Young Children*, 10, 1-2, 91-105.

3 Kamerman, S.B. et Kahn, A.J. (1987). *The responsive workplace: Employers and a changing labor force*. New York: Columbia University Press.

Chapitre 7 – Les garderies dans le secteur des soins de santé : Des compagnons de longue date

1 Martin, S. (1987). Des obligations partagées : Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants. Ottawa : Imprimeur de la Reine.

2 Rothman Beach Associates. (1985). Les garderies : Le rôle de l'employeur. (pp.58-138). Ottawa : Condition féminine Canada.

3 Mayfield, M.I. (1985-1986). Employer-supported child care from the British Columbia employers' perspective. *Journal of the Canadian Association for Young Children*, 10, 1-2, 91-105.

4 Mayfield, M.I. (1985). *Handbook on employer-supported child care for hospitals.* Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee.

5 Clark, C. (1985). *Feasibility study: A child day care for Royal Columbian Hospital staff.* Thèse de maîtrise inédite, Université Simon Fraser, Burnaby (C.-B.)

Chapitre 8 – Le promoteur immobilier et les garderies au centre-ville

1 Bolduc, S. (1988). *Liste des garderies situées en milieu de travail.* Obtenue de l'Office des services de garde à l'enfance, Gouvernement du Québec, bureau de Montréal.

2 Rothman Beach Associates. (1985). Les garderies : Le rôle de l'employeur. (pp. 58-138). Ottawa : Condition féminine Canada, p. 84.

3 Howe, N. et Moller, L. (1988). A sense of security: Parent and child views regarding work-related day care. *Journal of the Canadian Association of Young Children*, 13, 1, 35-40.

Chapitre 9 – Services de garde pour les enfants des employé(e)s de l'État et des sociétés de la Couronne

1 Cooke, K. (1986). Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants. Ottawa : Condition féminine Canada.

2 Martin, S. (1987). Des obligations partagées : Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants. Ottawa : Imprimeur de la Reine.

3 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. (1986). Services de garde pour nos enfants: Mémoire présenté au comité spécial sur la garde d'enfants. Ottawa.

4 Conseil du Trésor du Canada. (1984). Évaluation de la politique sur les services de garderie pour les enfants des employés de la fonction publique fédérale. Ottawa : Direction de la politique du personnel, Programme d'évaluation, Conseil du Trésor du Canada.

Chapitre 10 – Garderie en milieu de travail pour des situations particulières : pour répondre aux besoins spéciaux des familles

1 Johnson, L.C., E. Klein, et C. Paperny (1985). *Source book on work-related day care in Canada*. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

2 Mayfield, M.I. (1985a). *Handbook on employer-supported child care for hospitals.* Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee. p. 35.

3 Mayfield, M.I. (1985a). p. 47.

4 Mayfield, M.I. (1985b). *Employer-supported child care for hospitals: Evaluation report on the effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society programs on employers, parents and children.* Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association. Child Care Steering Committee.

5 Mayfield, M.I. (1985b). p. 41.

6 Mayfield, M.I. (1985b). p. 52.

7 Mayfield, M.I. (1985b). p. 66.

8 Assiniboia Downs brings day care to the track, (12 août 1988), *Daily Racing Form.* p.3. D. Lett, (1er octobre 1988). Close to the action, *Winnipeg Free Press,* p.55. Turney, P. (hiver 1989). Caring for the kids, *Manitoba Thoroughbred,* pp. 24-25.

9 Wedge, I. (juillet 1986). Day care at the Downs. *Keeping Track,* Horsemen's Benevolent and Protective Association Newsletter.

10 Turney, P. (1989). p. 3.

Chapitre 11 – Les syndicats et les garderies

1 Statistique Canada (1989). *Rapport annuel du ministre de l'Expansion industrielle régionale présenté sous l'empire de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers : Partie II – Syndicats ouvriers, 1987,* pp. 11 et 29, nº cat. 71-202. Ottawa.

2 Statistique Canada. (1989). p. 11.

3 Rothman Beach Associates. (1985). Les garderies : Le rôle de l'employeur. (pp. 58-138). Ottawa : Condition féminine Canada, p. 86.

4 Briskin, L. (1983). Women and unions in Canada: A statistical overview. In L. Briskin et L. Yanz (éditeurs), *Union sisters* (pp. 28-44). Toronto: Women's Educational Press.

5 Bureau of National Affairs Inc. (1986). *Work and family: A changing dynamic.* Washington, D.C.: Bureau of National Affairs. pp. 191-192.

6 Congrès du Travail du Canada (1988). Policy Statement on Child Care, Document No. 20. pp. 2-6.

7 Syndicat canadien de la Fonction publique. (1983). *Nos enfants, notre vie : Comité national sur les garderies.* Ottawa : SCFP, pp. 7-8.

8 Davis, J. (1988). *Child care Directions* (publié par le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario), 1, 4, 5. p.5.

9 Day care clauses. (1984). *Contract Clauses*, 8, 2, 1-4. p. 4.

Chapitre 12 – Situation actuelle des garderies en milieu de travail

1 Burud, S.L., Aschbacher, P.R. & McCroskey, J. (1984). *Employer-supported childcare: Investing in human resources*. Boston: Auburn House Publishing Company. Child Care Resource and Research Unit. (1987). *Children at child care, parents at work*. Toronto: Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto. Mayfield, M.I. (1985a). *Handbook on employer-supported child care for hospitals*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee. Treasury Board of Canada. (1984). *Evaluation of the federal public service policy "Day care Services for Children of Public Service Employees"*. Ottawa : Direction de la politique du personnel, Programme d'évaluation, Conseil du Trésor du Canada.

2 Axel, H. (1985). *Corporations and families: Changing practices and perspectives*. New York: The Conference Board. Galinsky, E. (1986). Family life and corporate policies. In M.W. Yogman & T.B. Brazelton (éditeur), *In support of families* (pp. 109-145). Cambridge, MA: Harvard University Press. Kamerman, S.B. et Kingston, P. W. (1982). Employer responses to the family responsibilities of the employees. In S.B. Kamerman et C.D. Hayes (éditeurs), *Families that work: Children in a changing world* (pp. 144-208). Washington, DC: National Academy Press. Mayfield, M.I. (1985a).

3 Bureau of National Affairs Inc. (1986). *Work & family: A changing dynamic*. Washington, D.C.: Bureau of National Affairs. Burud et al. (1984). Milkovich, G.T. & Gomez, L.R. (1976). Day care and selected employee work behaviors. *Academy of Management Journal, 19*, 1, 111-115. Perry, K.S. (1982). *Employers and child care: Establishing services through the work place*. Washington, DC: Women's Bureau Department of Labour. University Research Corporation. (mai 1982). *Appalachian Regional Commission employer-supported child care study: Final report*. Washington, DC: Appalachian Regional Commission.

4 Bureau of National Affairs (1984). Burud, S.L. et al, (1984). Jamieson, L. (août-septembre 1981), Work-related day care has proven benefits. *Health Care*, 29-30, 42. Perry, K.S. (1982). Phoenix Institute. (1982). *Business and child care: A dynamic new partnership. Salt Lake City, UT: Phoenix Institute*.

5 Burud, S.L. (1984). Friedman, D.E. (1983). *Encouraging employer support to working parents: Community strategies for change*. New York: Carnegie Corporation of New York. Nellum, A.L. & Associates. (1970). *An experiment in employer sponsored day care*. Washington, DC: U.S. Department of Labor. Perry, K.S. (1982). Rowe, M.P. (printemps 1973). When the employer faces day care decisions: Cost benefit analysis and other decision making tools. *Sloan Management Review, 14*, 3, 1-11.

6 Burud, S.L. et al. (1984). Catalyst. (1983). *Child care information service: An option for employer support of child care*. New York: Catalyst. Coolsen, P. (1983). *Strengthening families through the workplace*. Chicago: National Committee for Prevention of Child Abuse. Fernandez, J.P. (1986). *Child care and corporate productivity: Resolving family/work conflicts*. Lexington, MA: Lexington Books. Purnell, M. (1977). *Industry sponsored day care: A question of productivity*. Washington, DC: Department of Labor. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 162 746)

7 Bureau of National Affairs. (1984). Burud, S.L. et al. (1982). Perry, K.S. (1982). Phoenix Institute. (1982). University Research Corporation, (1982).

8 Bureau of National Affairs. (1984). Burud, S.L. et al. (1984). Catalyst. (1983). Coolsen, P. (1983). Perry, K.S. (1982). Phoenix Institute. (1982).

9 Miller, T.I. (1984). The effects of employer-sponsored child care on employee absenteeism, turnover, productivity, recruitment or job satisfaction: What is claimed and what is known. *Personnel Psychology*, 37, 277-289. Ogilvie, D.G. (1972). *Employer-subsidized child care*. Washington, DC: U.S. Department of Commerce. (ERIC Document Reproduction Service ED 089 056),

10 Friedman, D.E. (1983). Hewes, D.W., Warner, M.W. & Carpenter, L. (1981). *Employer-supported child care: An assessment of local potential – Final report*. San Diego: San Diego State University.

11 Kamerman, S.B. & Kahn, A.J. (1987). *The responsive workplace: Employers and a changing labor force*. New York: Columbia University Press. p.1.

12 Miller, T.I. (1984), p. 286.

13 Friedman, D.E. (1987). *Family-supportive policies: The corporate decision-making process*. New York: The Conference Board. p. 36.

14 Axel, H. (1985). p. 20.

15 Mayfield, M.I. (1985b). *Employer-supported child care for hospitals: Evaluation report on the effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society programs on employers, parents and children*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association. Child Care Steering Committee.

16 Conseil du Trésor du Canada (1984). Évaluation de la politique sur les services de garderie pour les enfants des employés de la fonction publique fédérale. Ottawa : Direction de la politique du personnel, Programme d'évaluation.

17 Howe, N. et Moller, L. (1988). A sense of security: Parent and child views regarding work-related day care. *Journal of the Canadian Association of Young Children*, 13, 1, 35-40.

18 Crouter, A.C. et Perry-Jenkins, M. (1986). Working it out: Effects of work on parents and children. In M.W. Yogman et T.B. Brazelton (éditeurs), In *In support of families* (pp. 93-108). Cambridge, MA: Harvard University Press. p. 108.

19 Friedman, D.E. (août 1987). Work vs. family: War of the worlds. *Personnel Administrator*, 16, 36-38. p.36.

Chapitre 13 – Questions que soulèvent les garderies en milieu de travail

1 Burke, M.A. (été 1986). Structures familiales : La diversité s'installe. Dans Tendances sociales. Statistique Canada (11-008), pp. 6-12.

2 Brown, R.L. (1982). Projections of day care supply and demand in Canada 1981-2001. *Canadian Journal of Early Childhood Education*, 2, 2, 53-60.

3 Statistique Canada. (1989). *La population active, décembre 1989*. Ottawa (71-0019).

4 Cooke, K. (1986). Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants. Ottawa : Condition féminine Canada. p. 72.

5 Voydanoff, P. (1987). *Work and family life*. Newbury Park, CA: Sage Publications Inc. p. 109.

6 Lero, D.S. et al. (1985). *Parent's needs, preferences, and concerns about child care: Case studies of 336 Canadian families*. Ottawa : Condition féminine Canada.

7 Mayfield, M.I. (1985b). *Employer-supported child care for hospitals: Evaluation report on the effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society programs on employers, parents and children*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association. Child Care Steering Committee.

8 Cooke, K. (1986).

9 Morgan, G.G. (1986). Supplemental care for young children. In M.W. Yogman & T.B. Brazelton (éditeurs.), *In support of families* (pp. 156-172). Cambridge, MA: Harvard University Press. p. 167.

10 Fernandez, J.P. (1986). *Child Care and corporate productivity: Resolving family/work conflicts*. Lexington, MA: Lexington Books. p. 47.

11 Landis, S.E. et Earp, J.A. (1987). Sick child care options: What do working mothers prefer? *Women and Health*, 12, 1, 61-77.

12 Emlen, A.C. et Koren, P.E. (1984). *Hard to find and difficult to manage: The effects of child care on the workplace*. Portland, OR: Regional Research Institute for Human Services, Portland State University. p. 9.

13 Kamerman, S.B. et Kahn, A.J. (1987). *The responsive workplace: Employers and a changing labor force*. New York: Columbia University Press. p. 208.

14 Landis, S.E. et Earp, J.A. (1987).

15 Mayfield, M.I. (1985b).

16 Cooke, K. (1986).

17 Axel, H. (1985). *Corporations and families: Changing practices and perspectives*. New York: The Conference Board. p. 48.

18 Galinsky, E. (1986). Family life and corporate policies. In M.W. Yogman et T.B. Brazelton (éditeurs), *In support of families* (pp. 109-145). Cambridge, MA: Harvard University Press. p. 118.

19 Conseil du Trésor du Canada (1984). Évaluation de la politique sur les services de garderie pour les enfants des employés de la fonction publique fédérale. Ottawa : Direction de la politique du personnel, Programme d'évaluation, p. 52.

20 Howe, N. et Moller, L. (1988). A sense of security: Parent and child views regarding work-related day care. *Journal of the Canadian Association of Young Children, 13*, 1, 35-40. p. 38.

21 Martin, S. (1987). Des obligations partagées : Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants. Ottawa : Imprimeur de la Reine du Canada.

22 Statuto (cité dans Brown, G.L. (1988). Corporate supports for the family lives of employees: A conceptual model for program planning and evaluation). *Family Relations*, 37, 2, 183-188.

23 Baden, C. et Friedman, D.E. (1981). *New management initiatives for working parents*. Boston: Wheelock College. Mayfield, M.I. (1985). Employer-supported child care in Canada: A descriptive analysis. *The Canadian Journal of Research in Early Childhood Education, 1*, 1, 3-17.

24 Bowen, G.L. (1988). Corporate Supports for the family lives of employees: A conceptual model for program planning and evaluation. *Family Relations*, 37, 2, 183-188. p. 183.

25 Freedman, B.J. (1978). Workplace day care. In K. G. Ross (éditeur), *Good day care: Fighting for it, getting it, keeping it* (pp. 97-102). Toronto: The Women's Educational Press. p. 100.

26 Tiner, T. (1985). Kids at work. *Executive*, 27,7 ,25-29. p. 183.

27 Conseil du Trésor du Canada. (1984). pp. 18-19.

28 Raabe, P.H. & Gessner, J.C. (1988). Employer family-supportive policies: Diverse variations on the theme. *Family Relations*, 37, 2, p. 200.

29 Galinsky, E. (1986). Family life and corporate policies. In M.W. Yogman et T.B. Brazelton (éditeurs), *In support of families* (pp. 109-145). Cambridge, MA: Harvard University Press. p. 143.

30 Verzaro-Lawrence, M. LeBlanc, D. et Hennon, C. (1982). Industry-related day care: trends and options, 37, 2, 4-10. Mayfield, M.I. (1985-1986). Employer-supported child care from the British Columbia employers' perspective. *Journal of the Canadian Association for Young Children*, 10, 1-2, 91-105.

31 McNeely, R.L. & Fogarty, B.A. (1988). Balancing parenthood and employment: Factors affecting company receptiveness to family-related innovations in the workplace. *Family Relations*, 37, 2, 189-195. Mayfield, M.I. (1985-1986). Kahn, A.J. et Kamerman, S.B. (1987). *Child care: Facing the hard choices*. Dover, MA: Auburn House Publishing Company.

32 O'Connell, M. et Bloom, D.E. (1987). *Juggling jobs and babies*. Washington, DC: The Population Reference Bureau. p. 15.

33 Katz, L.(1980). *Workplace child care centres: Notes for a speech to the Conference on Day care "Sharing and Caring."* Obtenu du Syndicat canadien de la Fonction publique, Ottawa. p.1.

34 Rothman Beach Associates. (1985). Les garderies : Le rôle de l'employeur. In *Child care: The employer's role* (pp. 58-138). Ottawa : Condition féminine Canada. p. 88.

35 Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ministère du travail de l'Ontario. (1981). *Workplace child care: A background paper*. Toronto : Ministère du travail de l'Ontario. p. 26.

36 Monica Townson Associates. (1988). *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales*. Ottawa : Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada.

37 Willms, S. (1988). *Determinants of preference for work-based child care benefits in unionized and non-unionized employees*. Thèse de doctorat inédite, Brandeis University, Boston.

38 Jacobs, E. et Quinn, S. (juin 1987). *The benefits of employer-sponsored on-site child care: Users' reports*. Exposé présenté à la conférence annuelle de la Canadian Society for the Study of Education, Hamilton, Ontario.

39 Davis, J. (1988). Child care: A union issue. *Child Care Directions* (publié par le ministère des services sociaux et communautaires de l'Ontario), 1, 4, 5. p.5.

Chapitre 14 – Services de garde de qualité

1 Mayfield, M.I. (1985). *Employer-supported child care for hospitals: Evaluation report on the effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society programs on employers, parents and children*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association. Child Care Steering Committee.

2 Howe, N. et Moller, L. (1988). A sense of security: Parent and child views regarding work-related day care. *Journal of the Canadian Association of Young Children*, 13, 1, 35-40.

3 La Gare de Rires (1987). *La Gare de Rires : Projet de rapport sur le service de garderie du Canadian National*. Montréal.

4 Burud, S.L., Aschbacher, P.R. & McCroskey, J. (1984). *Employer-supported child care: Investing in human resources*. Boston: Auburn House Publishing Company. Nellum, A.L. & Associates. (1970). *An experiment in employer-sponsored day care: Final report*. Washington, DC: U.S. Department of Labor. (ERIC Document Reproduction Service N° ED 081 973). Magid, R.Y. (1983). *Child care initiatives for working parents: Why employers get involved*. New York: American Management Associations.

5 Ruopp, R. et al. (1979). *Children at the center*. Cambridge, MA: Abt Associates.

6 Bredekamp, S. (éditeur). *Developmentally appropriate practice in early childhood programs serving children from birth through age 8*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children, 1987. Howes, C. (1988). *Keeping current in child care research: An annotated bibliography*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.

7 Howe, N. et Moller, L. (juin 1987). *A case study of two Canadian employer sponsored day care centres*. Exposé présenté à la conférence annuelle de la Canadian Society for the Study of Education. McMaster University, Hamilton, Ontario.

8 Cooke, K. (1986). *Report of the Task Force on Child Care*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Chapitre 15 – L'avenir des garderies en milieu de travail

1 Morgan, H. (1981). Where do we go from here? In C. Baden et D.E. Friedman (éditeurs). *New management initiatives for working parents* (pp. 166-172) Boston: Wheelock College, p. 171.

2 Friedman, D.E. (1987). *Family-supportive policies: The corporate decision-making process*. New York: The Conference Board. p. 6.

Annexe

BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS SUR LES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

La liste qui suit présente les titres des principaux ouvrages de référence qui contiennent les donnés les plus récentes et les plus utiles pour toute personne ou groupe qui songe à mettre sur pied une garderie en milieu de travail. Les personnes intéressées trouveront également dans ces documents davantage d'information sur le sujet qu'il a été possible d'en inclure dans la présente publication. Plusieurs de ces ouvrages traitent de la situation qui prévaut au Canada et comportent des descriptions de programmes. La plupart des publications sousmentionnées comptent moins de cent pages. À moins qu'une adresse ne soit indiquée, les publications peuvent être commandées par l'intermédiaire d'un libraire local ou, s'il s'agit d'une publication gouvernementale, par l'intermédiaire d'un distributeur de publications du gouvernement canadien.

1. *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants*, par Katie Cooke (présidente). Ottawa : Approvisionnements et Services Canada, 1986.
   Des obligations partagées : Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants, par Shirley Martin (présidente). Ottawa : Imprimeur de la Reine, 1987.

   Il s'agit de rapports finals d'un groupe d'étude fédéral ainsi que d'un comité spécial sur la garde des enfants au Canada. À eux deux, ces rapports contiennent la description la plus complète des garderies qui existent de nos jours au pays et formulent des recommandations pour l'avenir. Chaque rapport contient des chapitres et des recommandations sur les garderies en milieu de travail.

2. *Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources*, par Sandra L. Burud, Pamela R. Aschbacher et Jacqueline McCroskey. Boston : Auburn House Publishing, 1984.

   Cet ouvrage présente les résultats du *National Employer-Supported Child Care Project*, qui comportait une étude des garderies en milieu de travail aux États-Unis. Il s'agit d'un ouvrage considérable qui contient des renseignements sur les avantages des garderies en milieu de travail pour les entreprises, sur la façon dont on peut déterminer les besoins des employé(e)s et des employeurs, sur les formules disponibles et sur la façon dont elles peuvent être mises en œuvre. On y donne un grand nombre de descriptions qui portent sur une gamme élargie de programmes en milieu de travail susceptibles de répondre aux besoins différents de services de garde.

3. *Information Kit on Employer-Assisted Child Care* de la National Association for the Education of Young Children (1834 Connecticut Avenue, N.W. Washington, D.C. 20009), 1986.

   Trousse d'information succincte et facile à lire, publiée par la NAEYC, la plus importante association de professionnels en éducation des jeunes enfants en Amérique du Nord. La trousse contient les trois brochures suivantes : *The Child Care Market: A Newcomer's Introduction, Investing in Quality* et *Child Care Makes It Work: A Guide to Employer Support for Child Care*.

4. *Family-Supportive Policies: The Corporate Decision-Making Process* (1987) et *Corporate Financial Assistance for Child Care* (1985), deux ouvrages rédigés par Dana et Friedman et publiés par le Conference Board, 845 Third Avenue, New York, NY 10022. (Au Canada, l'adresse du *Conference Board* est 25, chemin McArthur, Ottawa (Ontario) K1L 6R3.)

   Ces deux rapports de 40 pages présentent un aperçu de a) la façon dont on peut évaluer le besoin en matière de services de garde et établir un plan d'action, et b) des formes de financement des différents services de garde. Il s'agit de deux excellentes sources de renseignements pour ceux et celles qui en sont aux premières étapes de la planification des services de garde en milieu de travail.

5. *The Responsive Workplace: Employers and a Changing Labor Force et Child Care: Facing the Hard Choices*, deux ouvrages rédigés par Sheila B. Kamerman et Alfred J. Kahn et publiés en 1987. La publication du premier ouvrage a été assurée par la Columbia University Press, de New York, et celle du dernier par l'Auburn House Publishing Company, de Dover, au Massachusetts.

   Le premier ouvrage brosse un tableau de la famille contemporaine ainsi que ses besoins en matière de services de garde; il décrit en détail les efforts déployés par six entreprises américaines pour apporter leur aide du côté des garderies en milieu de travail. Le second ouvrage, qui décrit les types de garderies possibles et traite de questions connexes, présente une excellente analyse des services de garde actuellement disponibles.

6. *Corporations and Families: Changing Practices and Perspectives*, par Helen Axel. New York: The Conference Board, 1985. (L'adresse est indiquée au numéro 4 ci-dessus).

   Ce rapport de 50 pages présente dans sa première partie des données de base sur les tendances récemment notées du côté de la composition de la famille et de la population active. Il présente également un portrait de certaines sociétés qui ont mis en place des programmes d'aide à la famille. Dans la seconde partie, l'auteure traite principalement des politiques en matière de personnel, des avantages et des services pour la famille, de même que des façons dont les employeurs réagissent à ces nouvelles tendances.

7. *Les garderies : le rôle de l'employeur*. Ottawa : Condition féminine Canada, disponible par l'intermédiaire du ministère Approvisionnements et Services Canada, 1985.

   Cette publication contient deux rapports préparés pour le compte du Groupe d'étude sur la garde des enfants. Le premier, signé par Monica Townson, porte sur les

politiques en matière de congés parentaux et établit une comparaison entre les formules retenues au plan international et celles qui sont appliquées au Canada. Le second, préparé par Rothman Beach Associates, présente une étude des garderies en milieu de travail au Canada. Le dernier rapport présente les résultats ainsi que les données recueillies dans l'inventaire des programmes de garderie en milieu de travail au Canada. Les données applicables à chacune des garderies examinées sont présentées sous forme de tableaux utiles. Il s'agit d'une bonne source d'information sur les garderies en milieu de travail au pays.

8. *Handbook on Employer-Supported Child Care for Hospitals*, par Margie I. Mayfield. Edmonton: Interunion Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee, 1985. (Disponible auprès de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*, 2-11424, 102e rue, Edmonton, Alberta, T5G 2E7).

   L'auteure de cet ouvrage brosse un aperçu des services de garde mis en place au Canada en collaboration avec les employeurs et s'attarde plus particulièrement aux garderies en milieu hospitalier. Elle aborde les diverses formules possibles de services de garde, les facteurs à envisager dans le choix de tels services et dans la planification des garderies en milieu de travail et donne un aperçu historique détaillé ainsi que la description des trois programmes de la *Edmonton Hospital Workers Child Care Society*. L'ouvrage contient une bibliographie de 22 pages.

   Le volume d'accompagnement porte l'intitulé : *Employer-Supported Child Care for Hospitals: Evaluation Report on the Effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society Programs on Employers, Parents and Children.*

9. *Children at Child Care, Parents at Work*, par The Child Care Resource and Research Unit, (Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto, 455 Spadina Avenue, Room 415, Toronto, Ontario M5S 2G8). 1987.

   Cette publication de 23 pages donne un bon aperçu des garderies en milieu de travail en Ontario. Elle décrit les caractéristiques de la population active, indique le coût des services de garde (et fournit même un exemple du budget de fonctionnement d'une garderie), donne un exemple d'un sondage sur les besoins en services de garde des membres au personnel et fait une brève description de plusieurs garderies en milieu de travail en Ontario.

10. *Child Care and Corporate Productivity: Resolving Family/Work Conflicts*, par John Fernandez. Lexington, Massachusetts et Toronto: Lexington Books, D.C. Heath and Company, 1986.

    L'ouvrage, qui décrit les résultats d'un sondage mené auprès de 5000 employé(e)s dans cinq sociétés, a été rédigé par un gestionnaire du personnel ayant un PhD en sociologie. Dans la première moitié de l'ouvrage, l'auteur examine les questions ainsi que les problèmes reliés au travail, à la famille ainsi qu'à la productivité de l'entreprise. Dans la seconde moitié, il examine les solutions de ces problèmes à la lumière des données de l'enquête. Il en arrive à la conclusion générale que les conflits famille-travail coûtent cher aux entreprises sur le plan de la productivité et de l'argent.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Acheson, S.et Macleod, C. *Parental Rights and Day Care: A Bargaining Guide for Unions*. Don Mills, Ont.: Fédération du travail de l'Ontario, 1982.

Adolf, B. et Rose, K. *Child Care and the Working Parent: First Steps Toward Employer Involvement in Child Care*. New York: Children at Work, 1984.

Albert, J. "The Union Fight for Child Care." *Working Mother* 1, nº 11 (1988), pp. 45-48.

Anderson, J.S. "Who's Minding the Sick Children." *Children Today* 13, nº 1 (1984), pp. 2-5.

Anderson, K. *Corporate Initiatives for Working Parents in New York City: A Ten Industry Review*. New York: Center for Public Advocacy Research, 1983. (ERIC Document Reproduction Service ED 237 204)

_____. *Exploring Corporate Initiatives for Working Parents: An Industry by Industry Review*. New York: Center for Public Advocacy Research, 1983.

Anderson, R. "Job Sharing Seen as Limited Option." *Globe and Mail*, 17 juin 1986.

Arkansas Advocates for Children and Families. *Employee Benefits: New Directions – Corporate Support for Employees With Dependents*. Little Rock, Ark.: Arkansas Advocates for Children and Families, 1984. (ERIC Document Reproduction Service ED 262 863)

Arterton, J.B. *Research and Demonstration Program of Day Care Services for MIT Employees* (rapport provisoire). Cambridge, Mass.: MIT, Planning Office, 1971. (ERIC Document Reproduction Service ED 071 776)

"Assiniboia Downs Brings Day Care to the Track." *Daily Racing Forum*, 12 août 1988, p. 3.

AT & T: "Two Experimental Day Care Centers That Closed." *World of Work Report* 2, nº 2 (1977), p. 16.

Autry, J.A. "Private Industry and the Family." *Educational Horizons* 59, nº 1 (1980), pp. 10-14.

Avrin, C., et Sassen, G. *Corporations and Child Care: Profit-Making Day Care, Workplace Day Care and a Look at the Alternatives*. Cambridge, Mass.: Women's Research Action Project, 1974. (Disponible auprès de ERIC Document Reproduction Service ED 100 517)

Axel, H. *Corporations and Families: Changing Practice and Perspectives*. New York: The Conference Board, 1985.

Baden, C., et Friedman, D.E., éditeurs. *New Management Initiatives for Working Parents*. Rapport de la conférence d'avril 1981. Boston: Office of Continuing Education, Wheelock College, 1981.

Baden, R.K., et al. *School-Age Child Care*. Boston: Auburn House Publishing Co., 1982.

Bane, M.J. et al. "Child Care Arrangements of Working Parents." *Monthly Labor Review* 102, nº 1 (octobre 1979), p. 50.

"Bank Street College Examines Work and Family Life Issues." *Family Resource Coalition Report* 2, nº 2, pp. 4-5.

Behrens, L. "Progressive Fel-Pro Now Pioneer in Day Care." *Chicago Tribune*, 20 décembre 1983, sec. 3, 3.

"Being : Pilot Light." *Working Woman* 8, nº 12 (1983), p. 164.

Bemis, J., et Cairns, J.A. "In Minnesota, Business Is Part of the Solution." *Harvard Business Review* 59, nº 4 (1981), pp. 85-93.

Berg, B., et Reed, S. (1983). "Child Care Can Be a Family Affair at On-Site Centers." *Dimensions* 11, (1983), pp. 5-10.

"Big Business Tangles With Day Care Problems." *Life* 69, (31 juillet 1970), pp. 42-47.

Blitzer, C.G. "Employers Lend Hand in Day Care." *Business Insurance* 15 (16 mars 1981), pp. 3, 80.

Bohen, H.H. *Corporate Employment Policies Affecting Families and Children: The United States and Europe*. New York: Aspen Institute for Humanistic Studies, 1983.

Bolduc, S. *Liste des garderies situées en milieu de travail*. Québec : Office des services de garde à l'enfance, Gouvernement du Québec, 1988.

Boulder Child Care Support Centre. *Industry and Child Care Resource Bank: Bibliography*. Boulder, Colo.: Boulder Child Care Support Centers, 1982. (ERIC Document Reproduction ED 216 774)

Bourree, E. "A Benefit, a Perk or Commonsense." *Today's Parent* 4, nº 5 (1987), pp. 33-35.

Bowen, G.L. "Corporate Supports For the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation." *Family Relations* 37, nº 2 (1988), pp. 183-188.

Bradley, R. "Services de garde d'enfants patronnés par l'employeur." *La Garde d'enfants – orientations* 1, nº 4 (1988), pp. 1-9.

Bredekamp, S., éditeurs. *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth Through Age 8*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children, 1987.

Briskin, L. "Women and Unions in Canada: A Statistical Overview." Dans *Union sisters* et édité par L. Briskin and L. Yanz, 28-44. Toronto: Women's Educational Press, 1983.

Bronfenbrenner, U. "The Roots of Alienation." Dans *Raising Children in Modern America* et édité par B. Talbot, 157-172. Boston: Little, Brown and Co., 1976.

Brooks, A. "Corporate Ambivalence on Day Care." *The New York Times*, 21 juillet 1983, C1, C10.

Brooks, N. *Tax Consequences of Work-Related Day Care Arrangements*. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1983.

Brown, G.L. "Corporate Supports For the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation." *Family Relations* 37, nº 2 (1988), pp. 183-188.

Brown, J., et al. *Business and Child Care: A Dynamic New Partnership*. Salt Lake City, Utah: Phoenix Institute, 1982.

Brown, R.L. "Projections of Day Care Supply and Demand in Canada 1981-2001." *Canadian Journal of Early Childhood Education* 2, nº 2 (1982), pp. 53-60.

Bureau of Municipal Research. *Work-Related Day Care – Helping to Close the Gap*. Toronto: Bureau of Municipal Research, 1981.

Bureau of National Affairs. *Employers and Child Care: Development of a New Employee Benefit*. Rockville, Md.: Bureau of National Affairs, 1984. (ERIC Document Reproduction Services ED 252 274).

_____. *Work & Family: A Changing Dynamic*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1986.

Burke, M., et Robinson, B.E. "Corporate Day Care." *Dimensions* 11 (1983), pp. 22-23.

Burke, M.A. "Structures familiales : La diversité s'installe" dans Tendances sociales, Statistique Canada (été 1986), pp. 6-12.

Burud, S.L., et al. "Child Care services: A Boon to Textile Plant." *Children Today* 12, nº 3 (1983), pp. 8-9.

Burud, S.L., Collins, R.C. et Divine-Hawkins, P. "Employer-Supported Child Care: Everybody Benefits." *Children Today* 12, nº 3 (1983), pp. 2-7.

Burud, S.L., Aschbacher, P.R.; et McCroskey, J. *Employer Supported Child Care: Investing in Human Resources*. Boston: Auburn House Publishing Company, 1984.

"Business Takes Care of the Kiddies." *Business Week* 2148 (31 octobre 1970), pp. 50-51.

Canada. Conseil du Trésor. Direction de la politique du personnel. *Évaluation de la politique sur les services de garderie pour les enfants des employées de la fonction publique fédérale*. Ottawa: Conseil du Trésor, 1984.

Canada. Parlement. Chambre des communes. Le comité permanent de la Santé, du bien-être social et des affaires sociales. *Procès-verbaux et témoignages du comité permanent de la santé, du bien-être social et des affaires sociales concernant le rapport de la Commission canadienne pour l'année internationale de l'enfant*. Ottawa : Chambre des communes, 1981.

Canon, B. "Child Care Where You Work." *MS* 6, nº 10 (1978), pp. 83-86.

"Capital Hill Day Care Center to Service Congress May Soon Open" *Day Care and Child Development Reports* 9, nº 1 (14 janvier 1980).

Carey, D. "Employer-Supported Child Care and Public Policy." *UCLA Educator* 23, nº 1 (automne1981), pp. 48-55.

Carpenter, P. *The Work Ethic and Fringe Benefits*. Document présenté au colloque "Day Care as an Employee Benefit", Orlando, Floride, 12-14 mai 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 217 994).

Carson, S. "Kids at Work: Day Care Goes to the Office". *Gazette de Montréal*, 24 mars 1984.

Catalyst. *Child Care Information Service: An Option for Employer Support of Child Care*. New York: Catalyst, 1983a.

_____. *Corporate Child Care Options*. New York: Catalyst, 1983b.

_____. *Corporations and Two-Career Families: Directions for the Future*. Rapport établi à la lumière des résultats de deux enquêtes menées à l'échelle nationale. New York: Catalyst, 1981. (ERIC Document Reproduction Service ED 211 231).

Chabin, M. "Hospital Supported Child Care." *American Journal of Nursing* 83, nº 4 (1983), pp. 548-552.

Chapman, F.S. "Executive Guilt: Who's Taking Care of the Children?" *Fortune* 115, nº 4 (1987), pp. 30-37.

Chapman, J.E., et al. *Comprehensive, Coordinated Child Care Program for Employee and Student Families in a Medical Centre Community*. Denver: University of Colorado Medical Center, 1973. (ERIC Document Reproduction Service ED 094 867).

Chapman, J.E. et University of Colorado Medical Center Child Care Project Staff. *The Realities and Fantasies of Industry-Related Child Care: Proceedings of a Symposium*. Denver: University of Colorado Medical Center, 1973. (ERIC Document Reproduction Service ED 094 866).

Chase, A. "Sixteen Area Firms Have On-Site Centers for Children of Employees." *The Washington Post*, 6 juillet 1983.

Child Care and Company: A Guide to Employer-Sponsored Child Care. Rock Hill, S.C.: Winthrop College, n.d.

"Child Care: Child Care Investments." *Children's Rights News* 2, nº 3 (1980), p. 21.

"Child Care Contacts With Business Poor." *Day Care USA Newsletter* 12, nº 10 (1983), pp. 3-4.

"Child Care Grows as a Benefit." *Business Week* 2179 (21 décembre 1981), pp. 60-63.

Child Care Resource and Research Unit. *Children at Child Care, Parents at Work*. Toronto: Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto, 1987.

Child Care Services Provided by Hospitals. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1970.

"The Children's Hour." *Barron's* 51 (5 juillet 1971), pp. 3, 8, 15.

Children's Rights Group. *Child Care: A Thoughtful Investment*. San Francisco: Children's Rights Group, 1980.

Christie, D. *Private Home Day Care Study*. Ontario Government Day Care Counsellor Employees' Advisory Service, 1977. Étude inédite.

Clark, C. "Feasibility Study: A Child Day Care for Royal Columbian Hospital Staff." Ph.D. diss., Simon Fraser University, Burnaby, B.C., 1985.

Clark, J. et Yost, B. "How Employers Can Help With Day Care." *Phoenix Gazette*, 8 février 1984, D1.

Coalition Outlines Case for Universal Day Care." *Ontario Labour* (novembre/décembre 1981), pp. 6-7.

Collins, A. "Why We're Not Number One: A Position Paper From Canada's Top Corporate Women." *Canadian Business* 61, nº 11 (1988), pp. 32-39 + .

Collins, N.M., Bell, C.C. et Propes, B.P. *Business and Child Care Handbook*. Minneapolis: Greater Minneapolis Day Care Association, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 226-856).

Commerce Clearing House, Inc. *Tax Incentives for Employer-Sponsored Day Care Programs*. Chicago: Commerce Clearing House Inc., 1982.

Congrès du Travail du Canada, *Policy Statement on Child Care*, Document No. 20, 1988.

Conseil canadien de développement social. *Garde de jour : Croissance, apprentissage, protection*. Ottawa : Conseil canadien de développement social, 1983.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Canada. Parlement. Chambre des communes. Comité spécial sur la garde d'enfants. *Services de garde pour nos enfants : Mémoire présenté au comité spécial sur la garde d'enfants*. Ottawa: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1986.

Conseil du Trésor du Canada. "Évaluation de la politique sur les services de garderie pour les enfants des employés de la fonction publique fédérale". Ottawa : Direction de la politique du personnel, Programme d'évaluation, 1984.

Cook, A.H. *The Working Mother: A Survey of Problems and Programs in Nine Countries*. Ithaca, N.Y. Cornell University School of Industrial Labor Relations, 1978.

Cooke, K. *Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants*. Ottawa : Condition féminine Canada, 1986.

Coolsen, P. *Strengthening Families Through the Workplace*. Chicago: National Committee for Prevention of Child Abuse, 1983.

Coons, N. "Child Care – You and Your Family." *Vogue* 172, nº 6 (1982), pp. 87-88.

"Coordination of Child Care Needs and Services is Key to Program's Success." *CDF Reports*. (1982).

Copeland, T. *A Consultation in Writing*. St. Paul, Minn.: Toys 'n Things Training and Research Center, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 226 826).

_____. "Is There a Corporate Nursery in Your Future?" *Minnesota Business Journal*. (décembre 1981), pp. 16-21.

_____. *Parents in the Workplace Report: Minnesota Business Survey*. St. Paul, Minn.: Toys 'n Things Training and Resource Center, 1981. (ERIC Document Reproduction Service No ED 211 225)

Corning Children's Center. *The Corning Story: Solving the Puzzle of Industry-Sponsored Day Care*. Corning, N.Y.: Corning Glass Works Foundation, 1981.

"Corporate Babysitting." *Forbes* 107 (1er juin 1971), pp. 19-20.

Corrigan, P. "Where Day Care is Everybody's Business." *MS* 8, nº 2 (1979), p. 25.

Cotton, D. "Workplace Day Care: Benefits to the Employer." *Dimensions* 60, nº 1 (juillet 1983), pp. 16-17.

Crouter, A.C. "The Children of Working Parents." *Children Today* 11, nº 4 (1982), pp. 25-28.

Crouter, A.C. et Perry-Jenkins, M. "Working It Out: Effects of Work on Parents and Children." Dans *Support of Families* et édité par M. W. Yogman et T.B. Brazelton, pp. 93-108. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1986.

Davis, J. "La garde d'enfants : Une question syndicale." *La Garde d'enfants - orientations* (Ministère des services sociaux et communautaires de l'Ontario), 1, nº 4 (1988), p. 5.

Davis, J.A. "Child Care." *American Journal of Nursing* 84, nº 6 (1984), pp. 793-794.

Day Care and Child Development Council of America. *Labor's Stake in Child Care*. Day Care and Child Development Council of America Conference in Chicago, 1973.

"Day Care: Answers for Working parents." *Changing Times* 38, nº 8 (1984), pp. 30-34.

"Day Care at Work Makes a Comeback." *Nation's Business* 68, nº 7 (juin 1980); p. 20.

"Day Care Clauses." *Contract Clauses* 8, nº 2 (1984), pp. 1-4.

"Day Care Helps Hospital Moms." *Health Care* 25, nº 3 (avril 1983), p. 7.

"Day Care Plans to Be Included in Expansion." *Globe and Mail*, 3 mars 1984.

"Day Care Program Capitalizes on Interest of Local Employers." *Day Care and Child Development Reports* 10, nº 16 (1981), p. 4.

"Day Care: What's a Mother to Do?" *Newsweek* 78, nº 61 (1971), pp. 61-62.

"Day Care Tax Credits: Employers Not Biting." *Day Care USA* 12, nº 7 (4 avril 1983), p. 7.

"Design Firm Brings Employer Care to Utah." *Day Care USA* 13, nº 21 (octobre 1984), pp. 3-4.

Dilks, C. "Employers Who Help With the Kids." *Nation's Business* 72, nº 2 (1984), pp. 59-60.

Dougherty, M. "Baby in the Office." *Life* 5, nº 10 (1982), pp. 112-117.

Douglas, J.I., ed. *Dollars and Sense: Employer Sponsored Child Care*. Carson City, Nev.: Nevada State Department of Human Resources, 1976. (ERIC Document Reproduction Service ED 129 417).

Earle, T. "The Industrial Benefits of the Nursery." *Personnel Management* 2 (mars 1970), pp. 44-45.

Early Childhood Education: An Investment in People. Baltimore: Maryland State Department of Education, 1980.

"Economy Doesn't Affect Employer Role." *Day Care USA Newsletter* 13, nº 2 (20 janvier 1984), p. 2.

Edmunds, L. et Paterson, J. "Spreading the Word About Child-Care Options: Locate." *MS* 12 (février 1984), pp. 83-86.

Emlen, A.C. et Koren, P.E. *Hard to Find and Difficult to Manage: The Effects of Child Care on the Workplace*. Portland, Or.: Regional Research Institute for Human Services, Portland State University, 1984.

Empire State Day Care Services, Inc. *On-Site Day Care: The State of the Art and Models Development*. Albany, N.Y.: Empire State Day Care Services, 1980. (ERIC Document Reproduction Service ED 208 977).

"Employee Relations: Hospitals Day-Care Center Aids Employee Recruitment, Retention." *Hospitals* 56, nº 13 (juillet 1982), p. 30.

"Employer Consortiums: Tips for Good Timing." *Day Care USA* 13, nº 8 (9 avril 1984), pp. 2-3.

"Employer-Sponsored Child Care: A Compendium of Information – Part I." *Day Care Special Report* 11, nº 5 (1982), pp. 1-8.

"Employer Support for Child Care May Be Growing but It's Still Minuscule." *Report on Preschool Programs* 15, nº 2 (15 novembre 1983), pp. 7-9.

"Employer Supported Day Care: Something for Everyone." *Report on Preschool Education* (29 juin 1982), pp. 7-8.

Employers and Child Care: Establishing Services Through the Workplace. U.S. Department of Labour Pamphlet 23. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1982.

"Employers Say Child Care Helps Business." *Report on Preschool Education* 14, nº 23 (1982), pp. 1-2.

Employers Say They Look to Each Other for Day Care Advice." *Day Care and Child Development Reports* 10, nº 23: 3.

Epstein, J. *Report to the Day Care Study Commission*. Winnipeg: University of Wininpeg, Institute of Urban Studies, 1979.

Far West Laboratory for Educational Research and Development. *Employer Supported Child Care: An Idea Whose Time Has Come*. San Francisco: Far West Laboratory for Educational Research and Development, 1980.

Feinstein, K.W. "Directions for Day Care." Dans *Working Women and Families* et édité par K. W. Feinstein, 177-193. Beverly Hills, Calif. : Sage Publications, 1979.

Fenn, D.C. "The Kids Are All Right." *Inc.* 1, (1985), pp. 48-54.

Fernandez, J.P. *Child Care and Corporate Productivity: Resolving Family/Work Conflicts*. Lexington, Mass.: Lexington Books, 1986.

Fillion, K. "The Day Care Decision." *Saturday Night* 104, nº 1 (1983), pp. 23-30.

Fishel, L., Balodis, I. et Klaus, D. *Appalachian Regional Commission Employer Supported Child Care Study*. Bethesda, Md.: University Research Corporation, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 220-204 pour le rapport final et ED 220-205 pour le résumé à l'intention de la direction).

Fisher, J. L. *Employer Support for Families With Child Care Needs*, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 226-814).

"Flexible Job Hours 'Vital' for Day Care." *Victoria Times-Colonist*, 10 juillet 1984.

Fooner, A. "Who's Minding the Kids?" *Working Woman*, (mai 1982), pp. 99-102.

Foster, B. "Hospital Child Care Center Yields High Dividends." *Hospitals*, (JAHA), 52, nº 16 (1978), pp. 66-67.

Freedman, B.J. "Workplace Day Care." Dans *Good Day Care: Fighting for it, Getting it, Keeping it* et édité par K. G. Ross, 97-102. Toronto: The Women's Press, 1978.

Friedman, D. E. *The Challenge of Employer-Supported Child Care: Meeting Parent Needs*. Urbana, Ill.: ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Education, 1983. (ERIC Document Reproduction Service ED 225-639).

_____. "The Challenge of Employer Supported Child Care: Meeting Parent Needs." Dans *Current Topics in Early Childhood Education (Vol. 5)* et édité par L. G. Katz. Norwood, N.J.: Ablex Publishing, 1984.

_____. "Child Care for Employees' Kids." *Harvard Business Review* 64, nº 2 (1986), pp. 28-30, 32.

_____. "Child Care in the 80's – Reaching Out to Business and Labor, Part I." *Child Care Information Exchange* 15 (1980), pp. 7-12.

_____. "Child Care in the 80's – Reaching Out to Business and Labor, Part II." *Child Care Information Exchange* 16 (1980), pp. 7-12.

_____. (éditeur). *Community Solutions for Child Care: Report of a Conference*. Washington, DC: Women's Bureau, U.S. Department of Labor, 1979.

_____. "Company, Community Forces Shape Response to Family." *World of Work Report* 8, nº 2 (1983).

_____. *Corporate financial assistance for child care*. New York: The Conference Board, 1985.

_____. *Designing a Feasibility Study: A Starting Point for Considering New Management Initiatives for Working Parents*. Document présenté lors de la "Conference on New Management Initiatives for Working Parents", Boston, Massachusetts, 2-3 avril 1981. (ERIC Document Reproduction Service ED 218 009).

_____. "Employers and Child Care Update – a Solution In Search of a Problem." *Child Care Information Exchange* 20 (1981), pp. 10-14.

_____. *Encouraging Employer Support to Working Parents: Community Strategies for Change*. New York: Carnegie Corporation of New York, 1983.

_____. *Family-Supportive Policies: The Corporate Decision-Making Process*. New York: The Conference Board, 1987.

_____. (1988). "The Invisible Barrier to Women in Business." *Inside Guide* 2, nº 5 (1988), pp. 74-79.

_____. "Little Hospital Has Big Ideas." *Hospitals* 54, nº 22 (1980), pp. 89-90, 94.

_____. "*Management by Parent Objectives: A Case Study Establishing the Feasibility of Employer-Sponsored Child Care and Other Family Supports.*" Ph.D. diss., Harvard University, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 221 264).

_____. *On the Fringe of Benefits: Child Care and Corporations*. Exposé présenté à la "Child Care and Corporations: Options for the 80's Conference", Madison, Wisconsin, 19 novembre 1981. (ERIC Document Reproduction Service ED 218 007).

_____. *Shaping the Employer Role in Child Care*. Exposés présentés lors d'un atelier de préparation de la conférence NAEYC, Washington, DC., 11 novembre 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 230 268).

_____. "Work Vs. Family: War of the Worlds." *Personnel Administrator* 16 (août 1987), pp. 36-38.

Friendly, M., et Johnson, L.C. *Perspectives on Work-Related Day Care: Child in the City* (Rapport nº 11). Toronto: University of Toronto, Centre for Urban and Community Studies, 1981.

Fry, L. W., Keim, G.D. et Meiners, R.C. "Corporate Contributions: Altruistic or for Profit?" *Academy of Management Journal* 25 (1982), pp. 96-106.

Galinsky, E. "Family Life and Corporate Policies" Dans *In Support of Families* édité par M. Yogman et T. B. Brazelton, 109-145. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1986.

Galinsky, E., et Hood, W.H. *The New Extended Family: Day Care That Works*. Boston: Houghton Mifflin Co., 1977.

Galpern, L. et Hills, T.W. *Employment-Related Child Care*. Trenton, N.J.: New Jersey State Department of Education, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 226 860).

Gare de Rires (1987). La Gare de Rires : Garderie du Canadien National : Projet de rapport. Montréal.

Garfield, E. (1986). "Child Care: An Investment in the Future." *Current Contents* 18, nº 24 (1986), pp. 3-11.

Gelsanimo-Johnson Architects. "Round-the-Clock Child Care Center Provides Education and Training for Children of Medical Center Employees." *Hospitals* 65, nº 4 (16 février 1982), pp. 114-116.

General Mills. *Families at Work: Strengths and Strains*. The General Mills American Family Report, 1980-81. Minneapolis: General Mills Inc., 1981.

Gentleman, G. *Work-Related Child Care Support for Families: A Background Paper*. Toronto : Ministère des services sociaux et communautaires de l'Ontario, 1983.

Gilmore, C.B., et Fannin, W. R. "The Dual Career Couple: A Challenge to Personnel in the Eighties." *Business Horizons*, (mai-juin 1982).

Glickman, B.M., et Springer, N.B. *Who Cares for the Baby?: Choices in Child Care*. New York: Schocken Books, 1978.

Governor's Advisory Committee on Child Development Programs. *Employer Sponsored Child Care: Four Issue Papers*. Sacramento, Calif.: Governor's Advisory Committee, 1981a.

_____. *Employer Sponsored Child Care: Policy Discussion, Recommendations and Bibliography*. Sacramento, Calif.: Governor's Advisory Committee, 1981b.

Grant, L. Sai-Chew, P. et Natarelli, F. *Children at Work: An Inventory of Work-Related Day Care in Canada*. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1982.

Greater Minneapolis Day Care Association and Resources for Child Caring Inc. *Parents in the Workplace*. Minneapolis: Greater Minneapolis Day Care Association, 1982.

Greenberg, K. et Zippo, M. "The Next Wave: Company-Supported Day Care?" *Personnel* 60, nº 1 (1983), pp. 58-59.

Greenblatt, B. *Responsibility for Child Care*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977.

Grossman, A.S. "Working Mothers and Their Children." *Monthly Labor Review* 104, nº 5 (mai 1981), pp. 49-54.

Hass, K.S. *Child Care is Good Business: A Manual on Employer Supported Child Care*. Northfield, Ill.: CBH Publishing Inc., 1985. (ERIC Document Reproduction Service ED 262 844).

Haddad, C. *Local Union Guide for Establishing Child Care Centers*. East Lansing, Mich.: Labor Program Service, School of Labor and Industrial Relations, Michigan State University, 1979.

Haight, G.G. "But What Happens to the Kids While We Work?" *Across the Board* 19, nº 9 (octobre 1982), pp. 28-35.

Haiman, P., (éditeur). *Employer Supported Child Care: An Idea Whose Time Has Come*. Aconference on child care as an employee benefit. San Francisco: Far West Laboratory for Educational Research Development, 1980. (ERIC Document Reproduction Service ED 201 400).

"Hamilton Centre Day Care Model for Ontario." *Ontario Labour* (mai-juin 1981), pp. 6-7.

Hawkins, D.F., et al. *Industry-Related Day Care: The KLH Child Development Center*. Washington, DC: Children's Bureau (DHEW), 1970.

Henderson, R.H. "Day care: A Business Operated for Profit." *Management Accounting* 56 (1975), pp. 39-42.

Herzog, C. "Company Day Care Can Pay Dividends." *Financial Post*. 25 juillet 1981, p. 20.

_____. "Day-Care Issues Fast Become Management's" *Financial Post*. (31 janvier 1981), p. 4.

Hewes, D. et al. *Employers and Families: Strategies for Mutual Benefit*. San Diego Symposium. San Diego, Calif: avril 1983. (ERIC Document Reproduction Service ED 233 799).

Hewes, D.W. *Employer Supported Day Care: A Kuhnian Perspective*. Exposé présenté au cours du symposium sur les garderies financées par l'employeur, Sacramento, California, 19 mars 1982.

Hewes, D.W., Warner, M.W. et Carpenter, L. *Employer-Sponsored Child Care: An Assessment of Local Potential* (rapport final). San DiegoS: an Diego State University, 1981.

Hicks, M. et Powell, J.A. "Corporated Day Care 1980's – A Responsible Choice." *Dimensions* 11 (1983), pp. 4-10.

Honeywell's Working Parents Task Force (Rapport final et dossiers). Minneapolis: Honeywell, Inc., 1981.

"Hospital and Community College Cosponsor Day Care Center." *Hospitals* (JAHA) 49, nº 15 (1975), p. 14.

"How Child Care Pays Off." *Horizons* (décembre 1980), p. 2.

"How to Justify Employer Subsidies." *Day Care USA* 13, nº 26 (décembre 1984), p. 2.

Howe, N. et Moller, L. *A Case Study of Two Canadian Employer-Sponsored Day Care Centers*. Exposé présenté lors de la conférence annuelle de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation, McMaster University, Hamilton, Ontario, juin 1987.

_____. "A Sense of Security: Parent and Child Views Regarding Work-Related Day Care." *Journal of the Canadian Association of Young Children* 13, nº 1 (1988), pp. 35-40.

Howes, C. *Keeping Current in Child Care Research. An Annotated Bibliography*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children, 1988.

Hum, S. *"Work Related Day Care"* document inédit, 1982.

Jabs, C. "Kid Care – Trimming Cost, Not Quality." *Self* 6, nº 2 (1984), pp. 38-46.

Jackson, M.P. et Taylor, T.C. *Child Care Demonstration Project for Children of Department of Labor Employees* (rapport final). Washington, DC: US Department of Labor, 1974. (ERIC Document Reproduction Service ED 080 892).

Jacobs, E. et Quinn, S. *The Benefits of Employer-Sponsored On-Site Child Care: Users' Reports!* Exposé présenté au cours de la Conférence annuelle de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation, Hamilton, Ontario, juin 1987.

Jamieson, L. "Day Care as an Employees' Benefit: Rewards are Tangible." *Office Equipment and Methods* 27, nº 10 (1981), pp. 37-38.

_____. "Work-Related Day Care Has Proven Benefits." *Health Care* (août/septembre 1981), pp. 29-30, 42.

"Jobs and Family: The Walls Come Down." *U.S. News and World Report* 88, nº 23 (1980), pp. 57-58.

Johnson, L.C. *Working Families: Workplace Supports for Families*. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1986.

Johnson, L.C., Klein, E. et Paperny, C. *Sourcebook on Work-Related Day Care in Canada*. Toronto, Ontario: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1985.

Johnston, C.E. *Child Care Recommendations for Honeywell Employees*. Minneapolis: Honeywell, 1980. (ERIC Document Reproduction Service ED 211 195).

Kagan, J. "Survey of Work in the 1980's and 1990's." *Working Woman* 8, nº 9 (septembre 1983), pp. 30-32.

_____. "Survey of Work in the 1980's and 1990's." *Working Woman* 8, nº 12 (décembre 1983), pp. 16-23.

Kahn, A.J. et Kamerman, S.B. *Child care: Facing the Hard Choices*. Dover, Mass.: Auburn House Publishing Company, 1987.

_____. *Child Care, Family Benefits and Working Parents: A Study in Comparative Policy*. New York: Columbia University Press, 1981.

_____. *Child Care Programs in Nine Countries*. Washington DC.: U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1976.

_____. "Company Maternity-Leave Policies." *Working Woman* 9, nº 2 (février 1984), pp. 79-84.

_____. *The Responsive Workplace: Employers and a Changing Labor Force*. New York: Columbia University Press, 1987.

Kamerman, S.B. *Meeting Family Needs: The Corporate Response*. New York: Pergamon Press, 1984.

_____. *Parenting in an Unresponsive Society: Managing Work and Family*. New York: The Free Press, 1980.

Kamerman, S.B. et Hayes, C.D., éditeurs. *Families That Work: Children in a Changing World*. Washington, DC: National Academy Press, 1982.

Kamerman, S.B. et Kingston, P.W. "Employer Responses to the Family Responsibilities of Employees." Dans *Families That Work: Children in a Changing World* édité par S.B. Kamerman et C.D. Hayes, 144-208. Washington, DC: National Academy Press, 1982.

Katz, L. *Workplace Child Care Centers: Notes for a Speech to the Conference on Daycare "Sharing and Caring"* Ottawa : Syndicat canadien de la Fonction publique, 1980.

Katz, L.M. "Child Care Concerns Are Changing the Workplace." *USA Today*, 13 juillet 1983.

Kelly, S.T. "Parents, Tots Find Needs Met at Center." *St. Paul Dispatch*, 24 février 1983.

Kenton, L. "Taking the Baby to Work." *Industrial Management* (octobre 1973), pp. 12-14.

Keyserling, M.D. "Day Care Challenge: The Unmet Needs of Mothers and Children." *Child Welfare* 50, nº 8 (1971), pp. 434-440.

_____. "Day Care: Crisis and Challenge." *Childhood Education* 48, nº 2 (1971), pp. 59-67.

Kihss, P. "Corporate Aid is Sought in Light of Expected Day-Care Cuts." *The New York Times*. 7 février 1982, 60.

Kleiman, C. "Employees Applaud Day-Care Referral." *Chicago Tribune*, 25 août 1986.

_____. "Hospitals Lead Way in Offering Day Care Services." *Chicago Tribune*, 1er mars 1983.

_____. "Industry Steps Its Day Care Output." *Day Care and Early Education* 1, nº 1 (septembre 1973), pp. 26-30, 62.

Kraft, B.S. "Day Care Programs Take Hold On Campuses." *The Chronicle of Higher Education* 27, nº 33 (1984), pp. 21-22.

Krashinsky, M. "The Cost of Day Care in Public Programs." *National Tax Journal* 31, nº 4 (1978), pp. 363-372.

Krucoff, C. "Corporate Solutions in On-Site Day Care." *Los Angeles Times, 27 juillet* 1980.

Krug, D.N., Palmour, V.E. et Bellassai, M.C. *Evaluation of the Office of Economic Opportunity Child Development Center.* Washington DC: Office of Economic Opportunity, 1972. (ERIC Document Reproduction Service ED 108 168).

Kushman, J.E. "A Three-Sector Model of Day Care Center Services." *The Journal of Human Resources* 14, nº 4 (automne 1979), pp. 543-562.

Lacey, C. "Can Child Care Work at Work?" *St. Paul Pioneer Press*, 13 octobre 1981, p. 8.

Lancaster, J. "Coping Mechanisms for the Working Mother." *American Journal of Nursing* 75, nº 8 (1975), pp. 1322-1323.

Landis, S.E. et Earp, J.A. "Sick Child Care Options: What Do Working Mothers Prefer?" *Women and Health* 12, nº 1 (1987), pp. 61-77.

Lange, L. "Daycare and the Union Movement." *Canadian Dimension* 14, nº 8 (1980), pp. 16-17.

Lanthier, J. "Korporate Kid Kare." *The Financial Post*, 8 mai 1989, p. 17.

"Latest Benefit to Employees – Day Care for Their Children." *US News and World Report* 73, nº 24 (11 décembre 1972), pp. 64-66.

LaVorgna, J.P. "Schools in the Workplace." *Phi Delta Kappan* 64, nº 2 (1982), pp. 128-129.

"Learning Their ABC's: Making the Grade in Day Care Centers Isn't Always Easy." *Barron's* 51, nº 5 (19 juillet 1971), p. 16.

Leon, K. "We're Minding the Children at St. Francis." *Early Years* 14, nº 2 (1983): 26-27, 53.

Lero, D.S. et al. *Besoins, préférences et préoccupations des parents concernant la garde des enfants : Étude de cas portant sur 336 familles canadiennes.* Ottawa : Condition Féminine Canada, 1985.

Le Roux, M. "Day Care Center Nurtures Savings, Worker Goodwill." *Business Insurance* 14 (15 décembre 1980), pp. 3, 59.

Lett, D. "Close to the Action." *Winnipeg Free Press*, 1er octobre 1988, 55.

Lewis, C. et Sloane, E.A. "Hospital-Based Child Care." *Hospital Forum* 25, nº 2 (mars-avril 1982), pp. 47-49.

Li, S. *Between Neighbours, Between Kin.* Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1978.

Ling, F. "Babysitting in a Big Business." *Forbes* 122 (24 juillet 1978), pp. 80-84.

Link, C.R., et Seattle, R.F. "Financial Incentive and Labor Supply of Married Professional Nurses: An Economic Analysis." *Nursing Research* 29, nº 4 (1980), pp. 238-243.

"A Low Cost Day Care Scheme for Children." *Personnel Management* 11, nº 7 (juillet 1979), p. 13.

Lublin, J.S. "The New Interest in Corporate Day Care." *The Wall St. Journal* 104, nº 76 (20 avril 1981), p. 20.

McCroskey, J. "Work and Families: What is the Employer's Responsibility?" *Personnel Journal* 61, nº 1 (1982), pp. 30-38.

McCubbin, H. "Child Care Stress and the Workplace." *Nexus* (hiver 1982), pp. 1-2.

McIntyre, K.J. "Day Care: An Employer Benefit, Too." *Business Insurance* 12, nº 11 (1978), p. 36.

McLaughlin, S.G. *Feasibility of a Day Care Center Servicing City Hall Employees.* Toronto: City of Toronto Planning and Development Department, 1979.

McLeod, E.M. *Une étude sur les services de garderie dans les universités canadiennes.* Ottawa: Association des Universités et Collèges du Canada, 1975.

McNeely, R.L. et Fogarty, B.A. "Balancing Parenthood and Employment: Factors Affecting Company Receptiveness to Family-Related Innovations in the Workplace." *Family Relations* 37, nº 2 (1988), pp. 189-195.

Madlin, N. "Corporate Kidcare." *Self* 8, nº 11 (1986), pp. 124-128.

Magid, R.Y. *Child Care Initiatives for Working Parents: Why Employers Get Involved.* New York: American Management Association, 1983.

_____. "Parents and Employers: New Partners in Child Care." *Management Review* 71, nº 3 (1982), pp. 38-44.

Mahoney, K. "Providing Good Day Care: The Role of Employers, Unions and the Private Sector." *Journal of the Canadian Association for Young Children* 9, nº 2 (hiver-printemps 1984-85), pp. 11-26.

Majteles, D.H. "V is for Voucher, Valuable, Viable." *Day Care and Early Education* 6, nº 4 (été 1979), pp. 18-21.

Mann, J. "Child Care." *Washington Post.* 14 avril 1982, C1.

_____. "Day Care." *The Washington Post.* 8 octobre 1982, C2.

_____. "Day Care." *The Washington Post.* 25 novembre 1983, nº 355, B1.

_____. "Public Policy Report: Child Care." *Young Children* 40, nº 1 (1984), p. 73.

_____. "Who Cares?" *The Washington Post*. 12 mars 1982, B1.

Martin, S. Canada. Parlement. Chambre des communes. Comité spécial sur la garde d'enfants. *Des obligations partagées : Rapport du comité spécial sur la garde des enfants*. Ottawa : Imprimeur de la Reine, 1987.

Maxwell, T. "Corporate Day Care Takes Its First Steps." *Administrative Management* 33, nº 5 (mai 1972), pp. 62-66.

Mayfield, M.I. *Employer-Supported Child Care for Hospitals: Evaluation Report on the Effects of the Edmonton Hospital Workers Child Care Society Programs on Employers, Employees, Parents and Children*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee, 1985a.

_____. "Employer-Supported Child Care From the British Columbia Employers' Perspective." *Journal of The Canadian Association for Young Children* 10, nºs 1-2 (hiver-printemps 1985-86), pp. 91-105.

_____. "Employer-Supported Child Care in Canada: A Descriptive Analysis." *The Canadian Journal of Research in Early Childhood Education* 1, nº 1 (1985), pp. 3-17.

_____. *Employer-Supported Child Care: The Employers' Perspective*. Exposé présenté au cours de la réunion annuelle de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation, Montréal, 1985b.

_____. *Handbook on Employer-Supported Child Care for Hospitals*. Edmonton: Interunion/Alberta Hospital Association Child Care Steering Committee, 1985c.

_____. *Les services de garderie subventionnés par l'employeur au Canada*. Le Centre national d'information sur la garde des enfants, Santé et Bien-être social Canada, 1985.

Maynard, R. "The New Executive Father." *Report on Business Magazine* 5, nº 9 (1989), pp. 44-51.

Mead, M. "Working Mothers and Their Children." *Childhood Education* 47, nº 2 (1970), pp. 66-71.

Meyers, W. "Child Care Finds a Champion in the Corporation." *The New York Times* 4 août 1985.

Micheli, R. "The Perk of the Eighties." *Working Woman* 11, nº 6 (1986), pp. 132-134.

Milkovich, G.T. et Gomez, L.R. "Day Care and Selected Employee Work Behaviours." *Academy of Management Journal* 19, nº 1 (1976), pp. 111-115.

Miller, J.D. "Union and Day Care Centers for the Children of Working Mothers." *Child Welfare* 50, nº 1 (1971), pp. 38-39.

Miller, T.I. "The Effects of Employer-Sponsored Child Care on Employee Absenteeism, Turnover, Productivity, Recruitment on Job Satisfaction: What is Claimed and What is Known." *Personnel Psychology* 37, nº 2 (1984), pp. 277-289.

"MLA Calls for Day Care at Workplace." *Edmonton Journal*, 18 juin 1986, B4.

Monica Townson Associates. Canada. Bureau de la main-d'œuvre féminine. *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales*. Ottawa : Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1988.

"More Employers Offering Child Care, Survey Reports." *Report on Preschool Programs* 16, nº 2 (12 juin 1984), p. 7.

Morgan, G. "Help for Employers Considering Child Care." *Day Care and Early Education* 9, nº 1 (1981), pp. 7-9.

Morgan G.G. (1986). "Supplemental Care for Young Children." Dans *In support of families* édité par M.W. Yogman et T.B. Brazelton, 156-172. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1986.

Morgan, H. "Where Do We Go From Here." Dans *New Management Initiatives for Working Parents* édité par C. Baden et D.E. Friedman, 166-172. Boston: Wheelock College, 1981.

Morse, S. "Trends: A Federal Case for On-Site Child Care." *The Washington Post*. 27 février 1984, B5.

Murray, K.A. *Legal Aspects of Child Care as an Employee Benefit*. San Francisco: Child Care Law Center, 1983.

Nailen, L. "Hospital Care for Children So Nurses Can Care For Patients." *Modern Hospital* 119, nº 4 (1972), pp. 97-98.

National Association for the Education of Young Children. *Information Kit on Employer-Assisted Child Care*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children, 1986.

Nellum, A.L. et Associates. *An Experiment in Employer-Sponsored Day Care: Final Report*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1970. (ERIC Document Reproduction Service ED 081 973).

"New Mothers Look to Husband, Relatives and Friends for Child Care, Gallup Finds." *Report on Preschool Education* 5, nº 20 (1983), p. 7.

Newman, R. "Companies Plan Day-Care Centers." *Globe & Mail*, 2 décembre 1980, 31.

Nicholson, N. et Goodge, P.M. "The Influence of Social Organizational and Biographical Factors on Female Absence." *Journal of Management* 13 (1967), pp. 234-254.

Nitkin, D. "A Look at the Rearguard of the Vanguard: Employer-Assisted Childcare in Canada." *The Corporate Ethics Monitor* 1, nº 1 (1989), pp. 6-12.

"No Deposit, No Center." *Day Care USA* 13, nº 26 (décembre 1984), p. 3.

"Novel Private Plan Assures Employees of Day Care." *Day Care and Child Development Reports*. 10, nº 8 (1981), p. 4.

O'Brien, P. *How to Select the Best Child-Care Option for Your Employees*. Binhamton, N.Y.: Almar Press, 1987.

O'Connell, M. et Bloom, D.E. *Juggling Jobs and Babies*. Washington, DC: The Population Reference Bureau, 1987.

Ogilvie, D.G. *Employer-Subsidized Child Care*. Washington, DC: U.S. Department of Commerce, 1972. (ERIC Document Reproduction Service No ED 089 056)

_____. *Potential Cost and Economic Benefits of Industrial Day Care*. Washington, DC: Inner City Fund, 1971. (ERIC Document Reproduction Service ED 094 154).

Ogintz, E. "Look Who's Watching the Kids." *Chicago Tribune*, 1984.

Oldham, M. "Company Personnel Practices and Women's Attitudes to Their Jobs." *Personnel Review* 4 (1980), p. 23.

"On-site Child Care Center Retains, Attracts Nurses." *Hospitals*, (1er août 1980), p. 61.

Ontario Coalition for Better Day Care. *Day Care: Deadline 1990*. Don Mills, Ontario: Ontario Federation of Labour, 1982.

O'Toole, P. "New Work/Family Solutions." *Vogue*. nº 173 (juin 1983), p. 195.

Patty, S. *Child Care and the Corporation*. Houston: Texas Institute for Families, 1982.

Parr, E. et Bishop, C. "Who Cares for the Children?" *Chatelaine* 55, nº 3 (1982), pp. 51, 72-78.

"Pediatricians Support On-site Day Care." *Report on Preschool Education* (17 novembre 1981), p. 8.

Peirce, N. "Business Begins to Realize That Day Care Saves Money." *Minneapolis Star & Tribune*, 5 janvier 1986, p. 19A.

Perry, K.S. *Child Care Centers Sponsored by Employers and Labor Unions in the U.S* Washington, DC: Women's Bureau, Department of Labor, 1980. (ERIC Document Reproduction Service ED 200 331).

_____. Survey and Analysis of Employer-Sponsored Day Care in the United States. Ph.D. diss., University of Wisconsin at Milwaukee, 1979. (*Dissertation Abstracts International* 39 : 5305A.)

Perry, K.S. et al. (janvier). *Employers and Child Care: Establishing Services Through the Work Place*. Washington, DC: Women's Bureau, Department of Labor, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 198 950; édition révisée ED 224 586).

Peterson, N. (1985). "Here's Looking After You, Kid." *American Way* 18, nº 14 (1985), pp. 42-47.

Phoenix Institute. *Business and Child Care: A Dynamic New Partnership*. Salt Lake City, Utah: Phoenix Institute, 1982.

Pleck, J., Staines, G. et Lang, L. "Conflicts Between Work and Family Life." *Monthly Labor Review* 103, nº 3 (mars 1980), pp. 29-32.

Pospisil, V.C. "New Role for Industry in Day Care?" *Industry Week* 189 (14 juin 1976), pp. 47-52.

Powell, M. "At Your Service." *Stores* 58 (octobre 1976), pp. 34-37.

"Première garderie remportée par les TUA." *Travailleur canadien* 29, nº 1 (janvier 1984), p. 13.

Presser, H.B. et Baldwin, W. "Child Care as a Constraint on Employment: Prevalence Correlates and Bearing on the Work and Fertility Nexus." *American Journal of Sociology* 85, nº 5 (1980), pp. 1202-1213.

Proett, P. *Expanded Child Care Referral and Child Development Service Designed to Serve Employees of Peninsula Hospital and Medical Center*. San Mateo, Calif.: County Child Care Coordinating Council, 1980. (ERIC Document Reproduction Service ED 215 776)

_____. "National Semiconductor Plugs into Child Care." *Children's Rights News* 2, nº 3 (1980), pp. 25-26.

Provincial Employees Care for Kids Co-Op. Inc. "Employer/Employee Cooperation: Towards the Establishment of a Work-Place Group Day Care Center." Dans *The Canadian Council on Social Development*. Second Canadian Conference on Day Care, Proceedings and Reflections 132-136. Ottawa : Conseil canadien de développement social, 1983.

Purnell, M. *Industry Sponsored Child Care: A Question of Productivity*. 1977. (ERIC Document Reproduction Service ED 162 746).

Raabe, P.H. et Gessner, J.C. "Employer Family Supportive Policies: Diverse Variations on the Theme." *Family Relations* 37, nº 2 (1988), pp. 196-202

Reece, C. "Bringing Children to Work." *Children Today* 11, nº 4 (1982), pp. 16-21.

Renfroe, M.L. *Employer Sponsored Child Care Models and Related Issues*, 1981. (ERIC Document Reproduction Service No ED 208 969)

"Resource and Referral Works Out as Employee Assessment Tool." *Day Care and Child Development Reports* 10, nº 16 (1981), p. 4.

Ricci, C. "Selling Job Sharing to Your Boss." *Working Mother* 11, nº 11 (1988), pp. 38-42.

Rinaldo, D.J., Callihan, D.J. et Worley, S.E. "Education Teams With Industry." *Childhood Education* 50, nº 4 (1974), pp. 139-142.

Robinson, B.N. "The Hospital Child Care Phenomenon." *Day Care and Early Education* 10, nº 3 (1983), pp. 28-33.

Roby, P., éditeur. *Child Care – Who Cares?* New York: Basic Books, 1973.

Rogers, J. *Attitudes Towards Alternative Work Arrangements: A Qualitative Assessment Among Employers in Metropolitan Toronto.* Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1986.

Roscoe, B., et Peterson, K.L. *Employer-Sponsored Child Care Services: An Assessment of University Employee Needs.* Mt. Pleasant, Mich.: Central Michigan University, 1983. (ERIC Document Reproduction Service ED 253 294).

Rothman Beach Associates. "Étude sur les garderies en milieu de travail au Canada". Dans *La Garde des enfants : Rôle de l'employeur*, 71-158. Ottawa : Condition féminine Canada, 1985.

Rowe, M.P. "When the Employer Faces Day Care Decisions: Cost Benefit Analysis and Other Decision Making Tools." *Sloan Management Review* 14, nº 3 (printemps 1973), pp. 1-11.

Rubin, R.S. "Flexitime: Its Implementation in the Public Sector." *Public Administrator Review* 39 (1979), pp. 277-282.

Rukeyser, W.S. "Corporate Care for Kids." *Fortune* 84, nº 3 (septembre 1971), pp. 104-109.

Ruopp, R. et al. *Children at the Center.* Cambridge, Mass.: Abt Associates, 1979.

Safran, C. "Corporate Women: Just How Far Have We Come?" *Working Woman* 9, nº 3 (1984), pp. 99-104.

Sagi, A. "Attitudes of Employers Toward Family Policy and Increased Parental Involvement in Child Care." *Child Care Quarterly* 14, nº 4 (1985), pp. 273-282.

Sakuma, H. "Thinking Big about Family Day Care." *Children's Rights News* 6 (1980), pp. 24-25.

Sakuma, H. et Smith, F. "A Tale of Two Cities: Reno, Nevada, Sunnyvale, California." *Children's Rights News* 2, nº 3 (1980), pp. 22-24.

Schafer, S.M. "Spirited Team Pushes Senate Into Starting Day Care Center." *Minneapolis Tribune,* 18 décembre 1983.

Schatz, E. et Flaum T.D., édoteirs. *Industry and Day Care II.* Chicago: Urban Research Corporation, 1973.

Schram, R.W. "Parents, Kids and Companies: New Rules For Business." *Personnel Journal* 60, nº 6 (juin1981), pp. 436-437.

Scott, G. "Issues: Crayons in the Boardroom." *The Washington Post*, 8 juin 1983, B5.

Seguret, M.-C. "La garde des enfants pendant que leurs parents travaillent." *Revue Internationale du Travail*, 120, nº 6 (1981), pp. 757-772.

Simms, M. "Industry and Day Care." *Children Today* 1, nº 1 (1972), pp. 30-31.

Simons, F. et Vella, P. "Why Child Care Has Become an Industrial Issue." *Australian Journal of Early Childhood* 9, nº 4 (1984), pp. 17-20.

Snider, M.M., et Becker, J.M. *Parents at Work: Your Assets for the Eighties*. A conference for San Francisco employers, 29 octobre 1981.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto. *Report of the Social Planning Council Task Force on Work-Related Day Care*. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 1982.

Sokoloff, H. "Kicking the Federal Habit." *Media and Methods* 18, nº 5 (1982), pp. 25-26.

Spiering, B. "Babysitting Employers." *Financial Post Magazine* (1er février 1984), p. 7.

State of North Carolina, Office of the Governor. *Helping Working Parents: Child Care Options for Business*. Raleigh, N.C.: Office of the Governor, North Carolina State Department of Administration, 1981. (ERIC Document Reproduction Service ED214 626).

"State's Grant to Boost Employer Child Care; Focus on Working Poor 'Unique.'" *Day Care and Child Development* 10, nº 9 (4 mai 1981).

Statistique Canada, *Rapport annuel du ministre de l'Expansion industrielle régionale présenté sous l'empire de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, Partie II – Syndicats ouvriers : Statistique Canada, 1989 (71-202).

Statistique Canada, *La population active*, décembre 1989 (71-001).

Stanton, E.U. (1984). "Royal Vic's Day Care – Going to Work With Mom or Dad." *Dimensions* 61, nº 5 (1984), pp. 26-27.

Stein, C. "Opinion: Day Care! Just One Piece of a Holistic Pie." *Nexus*. (Hiver 1982).

Stride-Rite Corporation. *Stride-Rite Children's Center: How We Do It*. Boston: Stride-Rite Corporation, 1981.

"The Superwoman Squeeze." *Newsweek* 95, nº 20 (1980), pp. 71-79.

Swartz, M.S. *Child Care is Everybody's Baby: A Comprehensive Report of Child Care Services, Past, Present and Future at MIT*. Final Child Care Proposals accepted by MIT. Cambridge, Mass.: MIT, Planning Office, 1972.

Swenson, J.P. *Alternatives in Quality Child Care*. Washington, DC: Day Care and Child Development Council of America, 1972.

Swick, K.J. "Business and Industry as Facilitators of Community Life." *Childhood Education* 59, nº 2 (1982), pp. 80-86.

Syndicat canadien de la fonction publique. *Nos enfants, notre vie. Comité national sur les garderies*. Ottawa : Syndicat canadien de la fonction publique, 1983.

"There's No Recession for Day Care Centers: Behind Every New Facility is an Interested CEO." *Industry Week*, 29 novembre 1982.

Timmons, W.M. "Day Care Programs and Public Employees: A New Initiative and Direction for Public Personnel Systems." *Public Personnel Management Journal* 11, nº 3 (1982), pp. 256-257.

Tiner, T. "Kids at Work." *Executive* 27, nº 7 (1985), pp. 25-29, 183.

Torres, Y. "A Hospital-Based Family Day Care Network." *Day Care and Early Education* 9, nº 1 (1981), pp. 44-45.

Tucker, C.J. *Findings from the Appalachian Regional Commission Project*. Exposé présenté au premier symposium sur la recherche, School of Consumer Science and Allied Professions, Winthrop College, Rock Hill, South Carolina: 30 avril 1982.

Turnbull, S. "Babies and Big Business." *Business World* (décembre 1978 - janvier 1979), pp. 51-55.

Turney, P. "Caring for the Kids." *Manitoba Thoroughbred*. (hiver 1989), pp. 24-25.

U.S. Department of Labor. *An Experiment in Employer-Sponsored Day Care : rapport fianal*. Washington, DC: US Department of Labor, 1970. (ERIC Document Reproduction Service ED 081 973).

"Union Women Push for Child Care." *Report on Preschool Programs* 16, nº 7 (3 avril 1984).

University Research Corporation. *Appalachian Regional Commission Employer-Supported Child Care Study: Final Report*. Washington, DC: Appalachian Regional Commission, 1982.

"Untrained Consultants May Turn Employers Off Day Care." *Day Care and Child Development Reports* 10, nº 16 (24 août 1981), pp. 3-4.

Urban Research Corporation. *Proceedings of the Conference on Industry and Day Care*, 1970. (ERIC Document Reproduction Service ED 047 780).

Verzaro-Lawrence, M., LeBlanc, D. et Hennon, C. "Industry-Related Day Care: Trends and Options." *Young Children* 37, nº 2 (1982), pp. 4-10.

Voydanoff, P. *Work and Family life*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications Inc., 1987.

Waite, L.J. "Working Wives and the Family Life Cycle." *American Journal of Sociology* 86, nº 2 (1980), pp. 272-294.

Wallis, C. "The Child Care Dilemma." *Time* 129, nº 25 (22 juin 1987), pp. 46-52.

Washington, V. et Oyemade, V.R. "Employer-Sponsored Child Care: A Movement or a Mirage?" *Journal of Home Economics* 76, nº 4 (1984), pp. 11-15, 27.

Weber, R. et Tulloss, B. *Industry and Child Care: Economic Implications*. West Long Branch, N.J.: Monmouth College, Center for New Jersey Business and Economic Research, 1979. (ERIC Document Reproduction Service ED 219 165).

Wedge, I. "Day Care at the Downs." *Keeping Track*, (Horseman's Benevolent and Protective Association), juillet 1986.

Wells, J. "Companies are Toddling, If Not Walking, Into Day Care." *Canadian Business* 56 (janvier 1983), pp. 8-9.

"What Does It Do?" *Report on Preschool Programs* 15, nº 23 (15 novembre 1983), p. 8.

"What's Happening in Manitoba." *L'Infirmière canadienne* 77, nº 8 (1981), p. 45.

"When Industry Sponsors Child Care, Employers Benefit Too." *World of Work Report* 6, nº 10 (1981), pp. 78-79.

"Where Day Care Helps to Sell Apartments." *Business Week*, nº 2248, (30 septembre 1972), pp. 60-61.

"While Mothers Work." *Time* 99 (20 mars 1972), pp. 62-63.

Whitbread, J. "Who's Taking Care of the Children?" *Family Circle* 92, nº 13 (1979), pp. 88-103.

"White House to Peddle Day Care to Business." *Day Care USA* (30 mai 1983), p. 11.

Whitebook, M. "What Can Employer Supported Programs Do for Child Care Staff?" *Day Care & Early Education* 11, nº 4 (1984), pp. 16-19.

"Who'll Baby-Sit While Mom Works?" *Industry Week* 174 (7 août 1972), pp. 42-43.

Willms, S. "*Determinants of Preference for Work-Based Child Care Benefits in Unionized and Non-Unionized Employees*." Ph.D. diss., Brandeis University, Boston, 1988.

Wines, L. "Company Day Care and the Bottom Line." *Working Mother* (octobre 1981), p. 85.

Winthrop College. *Child Care and Company: A Guide to Employer-Sponsored Child Care*. Rock Hill, S.C.: School of Consumer Science, n.d.

_____. *Family Support Systems: Alternative Child Care Arrangements*. Rock Hill, S.C.: School of Consumer Science and Allied Professions, 1982. (ERIC Document Reproduction Service ED 225 686).

Women's Bureau. *Child Care Services Provided by Hospitals*. Washington, DC: US Department of Labor, bulletin nº 295, 1970.

_____. *Child Care Centers Sponsored by Employers and Labor Unions in the United States*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1980.

_____. *Day Care Services: Industry's Involvement*. Washington, DC: US Department of Labor, bulletin 296, 1971. (ERIC Document Reproduction Service ED056 757).

_____. *Employer Personnel Practices and Child Care Arrangements of Working Mothers in New York City*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1973. (ERIC Document Reproduction Service 094 155).

Women's Bureau. *Workplace Child Care: A Background Paper*. Toronto: Ministère du travail, 1981.

"Working Examples: Day Care on the Job." *Human Behavior* (janvier 1979), pp. 8, 25.

"Working Mothers, Changing Lives." *Newsweek* (9 août 1982), p. 19.

Young, P. "Babes in the Workplace." *Maclean's* 99, nº 45 (1986), p. 54.

Youngblood, D. "Her Firm Spells Ease for Parents." *Minneapolis Star & Tribune*, 5 août 1985.

Zigler, E. et Finn, M. "A Vision of Child Care in the 1980's." Dans *Facilitating Infant and Early Childhood Development* édité par L.A. Bond et J.M. Joffe. Hanover, NH: University Press of New England, 1982.

Zigler E.F. et Gordon, E.W. *Day Care: Scientific and Social Policies, Issues*. Boston: Auburn House Publishing Co., 1982.

Zippo, M. "Employer Sponsored Child Care Comes of Age." *Personnel* 57, nº 1 (1980), pp. 45-48.